

I.S.S.N: 1885-6888

ECONOMIC HISTORY

WORKING PAPER SERIES

**SINDICALISMO Y NECOGIACIÓN COLECTIVA EN
LA ESPAÑA DEMOCRATICA (1975-2005):
EL CASO DE RENFE**

Francisco Cayón (UAM) y Domingo Cuellar (UAM y FFE)

Working Paper 03/2009



**DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS ECONÓMICO:
TEORÍA ECONÓMICA E HISTORIA ECONÓMICA**

SINDICALISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA (1975-2005): EL CASO DE RENFE

Francisco Cayón (UAM) y Domingo Cuellar (UAM y FFE)

1. Introducción.

El periodo político en el que se incardina este trabajo arranca con el fin del Régimen Franquista, propiciado por la muerte del dictador en noviembre de 1975. Las inquietudes y sobresaltos con los que vivió la sociedad española ese momento son vistos hoy en día, más de un cuarto de siglo después, como un proceso natural de evolución de una dictadura anacrónica a un sistema democrático similar al de otros países de la Europa occidental. Sin embargo, en aquellos momentos las incertidumbres sobre el futuro eran más que manifiestas¹.

Por un lado, se situaban aquellos que propugnaban la continuidad del Franquismo sin Franco (seudo reformistas o reformistas en la continuidad)². El denominado búnker planteaba posiciones inmovilistas que sólo reconocía la instauración de la monarquía, pero en ningún caso procesos de reforma que hicieran pensar en la llegada de la democracia en España. Resurgía así una línea totalitaria, con nombres de ilustres falangistas, que había quedado relativamente postergada de las misiones de gobierno durante el periodo desarrollista del Franquismo a partir de la década de 1960.

Por otro lado, las posiciones para la recuperación de la democracia en España (rupturistas o ruptura de la continuidad)³ ofrecían un panorama heterogéneo en el que influía más el miedo a la involución política que una demanda firme de la vuelta a un sistema de libertades civiles y políticas. Seguramente pesaba en la mente de muchos de estos políticos demócratas, todavía en el exilio, la ambigua posición de las democracias occidentales durante la Guerra Civil y la aceptación que habían dispensado al Régimen Franquista en los años de la Guerra Fría. En todo caso, aquello que después se conoció como Transición Política no formaba parte de los proyectos de unos ni de otros.

Finalmente, la línea reformista o de reforma como ruptura pactada sería el camino elegido a partir de la llegada de Adolfo Suárez a la jefatura del Gobierno en julio de 1976 y la decidida moderación de los líderes políticos opositores, especialmente de la izquierda, en la que Santiago Carrillo jugó un

¹ Para el análisis político de la Transición española y la consolidación de la Democracia, Tusell (1991), (2001) y (2003), Tusell y Soto Carmona (1996), Juliá (2003) y Soto Carmona (2005), entre otros.

² Soto Carmona (2005), p. 32 y Juliá (2003), p. 197, respectivamente.

³ Soto Carmona (2005), p. 32, y Juliá (2005), p. 197, respectivamente.

papel determinante para integrar al PCE, y consecuentemente a todos los partidos de la izquierda, en el proceso de Transición Política. Se ha destacado el papel que también jugó Torcuato Fernández Miranda como asesor de Suárez y verdadero diseñador de las líneas principales del periodo⁴.

Así, “la primera fase de la transición legal de la Dictadura a la democracia” concluiría en mayo de 1977 momento en el que Adolfo Suárez había conseguido neutralizar a los inmovilistas, de los que había obtenido su apoyo en la aprobación de la Reforma Política en noviembre de 1976, y de los rupturistas, indecisos y divididos de cara al referéndum de diciembre de 1976 para la ratificación popular de la Ley para la Reforma Política. A partir de ese momento el gobierno procedió al desmantelamiento progresivo de las instituciones de la Dictadura: supresión del TOP, libertad de sindicación de empresarios y trabajadores (1 de abril de 1977), supresión de la Secretaría General del Movimiento y ratificación de los pactos internacionales de derechos civiles, políticos, económicos y sociales⁵. La legalización del PCE y la disolución del gobierno republicano en el exilio, en abril y junio de 1977, respectivamente, pusieron el grado final de normalidad a la nueva situación política.

El proceso de consenso y diálogo, iniciado tras las primeras elecciones democráticas de 1977, ha sido valorado como un pacto de olvido que venía ya de lejos, en el final de la propia Guerra Civil, en el surgimiento de los grupos de oposición interior o en los movimientos o pactos realizados en el exilio para preparar el día después del Dictador⁶.

La aprobación de la constitución de 1978 y la afloración de crisis en el seno de la UCD inició un nuevo periodo en el que el consenso no era cuestión fundamental, abriendo el proceso al cambio político democrático verificado en las elecciones de octubre de 1982 en las que el PSOE, con el fuerte liderazgo de Felipe González, obtuvo la mayoría absoluta. La superación de la crisis económica, que se ubica en el año 1985, y el proceso de integración plena en Europa, desde el 1 de enero de 1986, marcarían el cierre del capítulo de la Transición Política en España. Constituyéndose a partir de entonces una etapa sin solución de continuidad de plena democracia en nuestro país. Eso sí, algunos viejos problemas seguían marcando las agendas de las estrategias políticas, los conflictos territoriales, el terrorismo, el elevado desempleo, y otros nuevos se presentaban como las políticas económicas de la nueva Europa unida, los posicionamientos en política exterior o la aparición de la inmigración en la economía y sociedad española.

Los azarosos momentos políticos convivieron con una problemática coyuntura económica iniciada con la crisis del alza de precios del petróleo en 1973, que tendría un nuevo rebrote en 1979. Esta crisis tenía un carácter internacional, fue especialmente grave para la economía española y tuvo una larga duración, llegando hasta 1985. La incipiente democracia española tendrá, pues, como compañeros de viaje a las graves consecuencias de esta crisis económica: fuerte inflación, estancamiento del sistema productivo, elevado déficit exterior y

⁴ Juliá (2003), p. 200.

⁵ Juliá (2003), pp. 200-201.

⁶ Juliá (2003), pp. 209-211.

escalada del desempleo, lo que hacía que muchas de las estrategias políticas tuvieran presentes estos condicionantes⁷.

Cuadro 1. Datos básicos de la economía española durante el último cuarto del siglo XX

Tasas de variación anual, excepto (*), en porcentaje del PIB

	PIB	INVERSIÓN	DÉFICIT PÚBLICO (*)	TIPOS DE INTERÉS	INFLACIÓN	DESEMPLEO	SALARIOS
1973	8,9	13,0	-1,2	8,8	10,2	2,8	11,4
1974	7,4	6,2	-0,3	10,7	13,6	3,0	15,6
1975	3,5	-4,5	-0,2	11,0	14,5	3,8	21,4
1976	4,3	-0,8	0,3	10,3	15,0	4,8	19,3
1977	4,0	-0,9	0,6	10,2	19,7	5,7	23,9
1978	3,3	-2,7	1,8	11,4	16,5	7,6	20,6
1979	1,4	-4,4	2,0	14,2	13,5	9,5	14,1
1980	2,3	0,7	2,8	15,2	13,5	12,4	15,0
1981	0,5	-2,5	4,1	15,4	12,7	15,0	18,2
1982	1,8	2,1	5,9	15,7	12,6	16,6	13,8
1983	2,5	-2,4	5,2	16,5	10,8	18,0	13,1
1984	1,5	-6,9	5,6	16,4	10,1	21,1	10,4
1985	2,0	6,1	7,6	13,4	8,1	21,5	9,1
1986	3,3	9,9	6,7	11,4	8,1	20,6	9,9
1987	5,7	14,0	3,5	12,8	5,0	19,8	6,9
1988	5,5	13,9	3,6	11,7	4,8	18,3	6,1
1989	5,3	13,6	4,1	13,6	6,2	16,9	8,2
1990	4,5	6,6	4,8	14,6	6,3	16,1	8,3
1991	2,8	1,6	5,0	12,5	5,6	16,9	7,5
1992	2,2	-4,4	4,6	12,6	5,6	20,0	7,2
1993	0,2	-10,5	7,8	10,1	4,4	23,8	6,3
1994	2,6	2,5	7,1	9,3	4,5	23,9	4,3
1995	3,2	8,2	8,2	10,9	4,5	22,8	4,6
1996	2,4	1,3	5,2	7,7	3,4	21,7	6,2
1997	3,9	5,1	3,7	5,3	1,9	20,3	4,1
1998	4,5	9,0	3,2	4,1	1,8	18,3	2,8
1999	4,7		1,4		2,3	15,2	2,7
2000	5,0		0,7		2,8	13,5	2,5

Fuentes: Carreras y Tafunell (2003), Apéndices. Salarios: Maluquer de Motes y Llonch (2005), cuadro 15.29.

Esta estrecha relación entre lo político y lo económico, presumible en cualquier periodo, fue especialmente determinante durante la transición española ya que, como han advertido algunos autores, existía una clara subordinación de la economía a la evolución política. Esta hipoteca causó no pocas interferencias en las decisiones sobre política económica, prolongando la crisis en España más tiempo que en otros países. Por su parte, lo político estuvo no pocas veces supeditado a la coyuntura económica acelerando o retrasando procesos

⁷ Sobre la historia económica de este periodo contamos con las aportaciones de Rojo (2002), García Delgado y Jiménez (2001) y (2003), Carreras y Tafunell (2004), Hernández Andreu (2006) y Hernández Marco (2006).

en base a los periodos de recesión o expansión que experimentó la economía española, cada vez más internacional, en estos años.

La situación era ciertamente preocupante y los Pactos de la Moncloa suscritos en 1977 fueron un intento de reconducir el curso de la economía española. Como señala Fuentes Quintana, “se necesitaba una política de Estado y no de partido, ya que ninguno de los existentes contaba con la capacidad suficiente, y además era necesario consolidar el régimen democrático”⁸. Los pactos plantearon que el primer objetivo al que había que enfrentarse era el de la inflación, articulando una serie de medidas de carácter monetario, presupuestario, cambiario y de política de rentas que contuvieran y rebajaran los altísimos niveles de inflación alcanzados en 1977⁹. Para ello se consideraba preciso promover una reforma fiscal, del sistema financiero y del marco de actuación de las empresas públicas, además de establecer un nuevo marco de relaciones laborales que flexibilizase las condiciones del empleo. Las acciones emprendidas tuvieron efectos relativamente positivos respecto a la contención de la inflación, pero no tuvieron la suficiente continuidad tanto por motivos políticos, al romperse el consenso anterior tras las elecciones de 1979, como por causas económicas, derivadas de la nueva subida del petróleo que se produjo en ese mismo año.

El resultado de todo este periodo fue que mientras en los primeros años ochenta la mayor parte de los países europeos estaban superando la fase más dura de la crisis y habían procedido a realizar importantes transformaciones estructurales, la economía española seguía mostrando importantes desequilibrios tanto en el sector exterior y las cuentas públicas, como en la elevada inflación y la muy alta tasa de paro. En esta coyuntura, las elecciones de 1982 otorgaron el poder al partido socialista que, desmarcándose en su acción de gobierno de lo que había sido su programa electoral, llevó a cabo una política económica pragmática encaminada a conseguir cuatro objetivos primordiales: reducir la inflación; mejorar los excedentes empresariales para posibilitar la recuperación de las inversiones; flexibilizar y liberalizar la economía; y adaptar la estructura productiva mediante un proceso de reconversión¹⁰. El problema continuaba siendo, sin embargo, la continuidad en el aumento del paro que se estaba convirtiendo en un problema estructural.

La firma del tratado de adhesión a la Comunidad Europea, en junio de 1985, efectivo a partir del uno de enero de 1986, iba a comportar importantes ventajas para superar los coletazos finales de la crisis y para dar comienzo a un periodo expansivo que se mantendría hasta 1990. Coincide este periodo con un crecimiento de la economía internacional que va a colaborar a la recuperación de la española contribuyendo con un importante aumento de la inversión exterior, al tiempo que la mejora del clima empresarial favoreció igualmente un considerable crecimiento económico en España durante esos años. Pese a todo, el desempleo se mantenía en cotas muy elevadas como consecuencia de la interrupción de la emigración exterior, de la culminación de

⁸ Fuentes Quintana (1999), p.724.

⁹ Fuentes Quintana (2005), pág. 40 señala que entre los meses de junio y agosto de 1977 la inflación alcanzó tasas de crecimiento del 44,7 por ciento, lo que significaba separarnos en más de 30 puntos de las economías europeas.

¹⁰ Fuentes Quintana (1999), p.738.

la modernización agraria y de la incorporación al mercado de trabajo de los nacidos durante el *baby boom* español a partir de 1957¹¹. A pesar de los evidentes logros obtenidos, la economía española todavía no había alcanzado los estándares europeos en lo referente a la apertura exterior de los mercados, al excesivo intervencionismo de los mismos y al mantenimiento de un diferencial de inflación todavía muy notable. Hay que señalar, igualmente, la persistencia de un sector público todavía muy atrasado que condicionaba enormemente las cuentas públicas y que sólo comenzará a mejorar sus posiciones en función del proceso de privatizaciones que comienza a desarrollarse en estos momentos y que, a día de hoy, todavía permanece inconcluso. Se trata de una cuestión relevante, pues, aunque con muchos problemas y algunos procesos de privatización muy confusos, en términos generales permitió la supervivencia de un buen número de empresas que en la esfera pública tenían un complicado futuro y permitió disminuir los ingentes aportes que el Estado debía realizar sistemáticamente para mantener una anquilosada estructura empresarial pública. Es cierto que el proceso de privatizaciones se vio enrarecido porque se solapó con la denominada “reconversión industrial” que, en muchas zonas del país, produjo un importante estrangulamiento económico y un aumento del desempleo.

La desaceleración de la economía internacional a comienzos de la década de los noventa se tradujo en un nuevo ciclo recesivo para la economía nacional que intentó ser contrarrestado mediante sucesivas devaluaciones de la peseta con objeto de hacer más competitivas nuestras exportaciones. Sin embargo, la crisis hizo descender la actividad productiva lo que se conllevó un nuevo incremento de los niveles de desempleo. La duración de esta etapa recesiva fue mucho más corta que la anterior y desde 1994 comienza una recuperación, no sólo en España sino en el conjunto de la economía internacional, que se consolida desde 1996, momento en el que llega al gobierno el Partido Popular. Se toma entonces una decisión que parecía poco menos que ilusoria como es la de apostar por la integración en la futura Unión Monetaria. Aprovechando los vientos de bonanza económica internacional, la afluencia masiva de capital exterior y una política encaminada a conseguir ese objetivo, España consiguió cumplir los restrictivos criterios de convergencia y acceder a esa Unión Monetaria en unas condiciones de crecimiento económico que, en líneas generales, se ha mantenido constante desde entonces, en niveles más elevados a los de la media de la Unión Europea y que, por consiguiente, han permitido un acelerado proceso de convergencia en términos de producto interior bruto hasta situarnos, en 2006, en posiciones muy próximas a la media de los países de la Unión. Esto no ha sido óbice, sin embargo, para que tanto la tasa de inflación como los niveles de desempleo, aunque se hayan ido ajustando a las tasas europeas, se mantengan todavía por encima de la media¹².

En definitiva, el último cuarto del siglo XX va a ser, desde el punto de vista económico, una etapa de modernización de las estructuras productivas, de amplio crecimiento económico y de convergencia con los países de nuestro entorno. Es cierto que hasta mediados de la década de los ochenta la situación

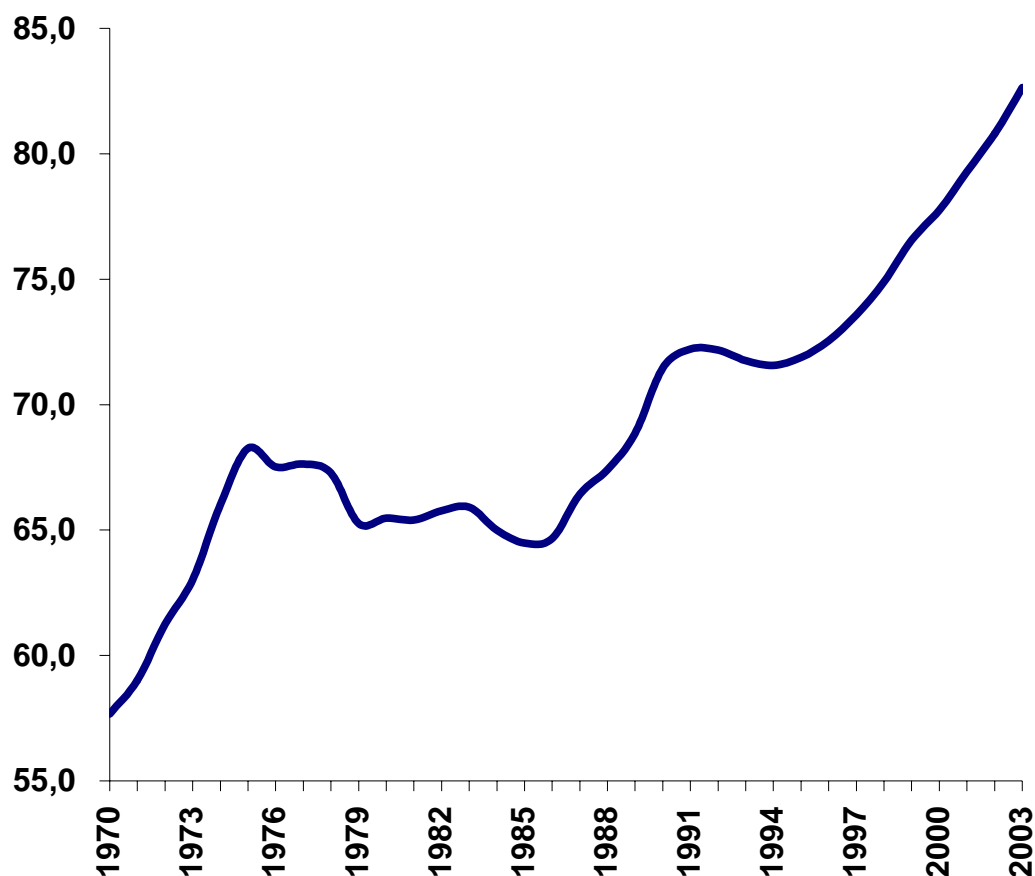
¹¹ Carreras y Tafunell (2003), pp. 387-388.

¹² García Delgado y Jiménez (1999), pp.190-194.

fue especialmente crítica como consecuencia de las dificultades, muchas veces de carácter político, para hacer frente de manera decidida a los problemas planteados por la crisis económica internacional y por la arcaica estructura productiva del país. Pero no es menos cierto que, desde entonces, se han aprovechado las oportunidades brindadas, en buena medida gracias a la incorporación a la Unión Europea, y que hemos conocido un periodo de crecimiento y modernización económica difícilmente comparable con cualquier otro momento de nuestra historia. El resultado final, visto con suficiente perspectiva, ha sido ciertamente notable ya que se puede constatar una evidente modernización de la economía española que se confirma atendiendo a los más diversos indicadores que nos señalan como se ha producido un más que notorio crecimiento del producto interior bruto o de la renta por habitante y, lo que es más trascendente, como todo ello nos ha llevado a converger en los comienzos del siglo XXI, hasta niveles inimaginables en los primeros años setenta, con los países de la hoy Unión Europea (Gráfico 1).

Gráfico 1. Evolución del PIB per cápita de España con respecto a la media de Europa Occidental (12)=100.

En porcentajes, 1970-2003



Fuente: World Statistics. <http://www.ggdcd.net/maddison/>.

2. Líneas generales del sindicalismo español en democracia: pacto social y poder sindical

La transición del sistema de relaciones laborales del Estado Franquista al surgido de la Constitución Española de 1978 se ha caracterizado por un alto grado de consenso entre los interlocutores sociales, patronal y sindicatos, y los diferentes gobiernos. En la explicación de esta actitud pactista de las fuerzas sindicales se encuentra la supeditación que sufrieron los sindicatos y la clase obrera a las coyunturas económicas y políticas de la España de Transición. Las reivindicaciones laborales de los trabajadores convivieron durante una buena parte de ese tiempo con la necesidad de consolidar el sistema democrático, convirtiéndose, en muchos momentos, en argumento esencial para la salida de conflictos o de negociaciones espinosas. Así, la firma del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), en junio de 1981, suscrito por primera vez en España a tres bandas por el Gobierno, la patronal y los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT), tiene una clara relación con la precedente tentativa de golpe de Estado, de febrero de ese año. En su conjunto, los acuerdos sociales que se llevaron a cabo durante el periodo de UCD y los primeros años de Gobierno socialista, en plena crisis económica, respondieron también a esa aceptación por parte de los sindicatos de la importancia que tenía garantizar la estabilidad económica, y por ende la política, aceptando, incluso, acuerdos generales de subidas salariales por debajo de la inflación. A cambio, los sindicatos obtuvieron una relevancia y poder que, en cierta medida, no se correspondía con su influencia real en la sociedad española.

El sistema de relaciones laborales del Franquismo se caracterizaba por la negación de las libertades sindicales y su extremado intervencionismo. A modo de pretendida compensación se caracterizó, también, por una fuerte protección al empleo lo que propiciaba un mercado de trabajo totalmente regulado y falto de flexibilidad. Además, en los años finales del régimen, a partir de 1973, cedió ante las reivindicaciones salariales de los trabajadores aceptando la correspondencia entre la inflación del año anterior y el incremento de los sueldos, lo que provocó una aceleración en el crecimiento de los precios.

Esta situación cambiaría de modo progresivo en los siguientes años, incrementando, por un lado, el grado de libertad sindical aún antes del reconocimiento oficial de estas organizaciones dentro de la ley, y aceptando éstas una flexibilización gradual en el marco de las relaciones laborales entre empresa y trabajadores, especialmente en lo que hacía referencia al empleo y a los salarios. La historia del sindicalismo en estos años es una semblanza de conquistas y logros, pero también de renunciaciones y pactos que configuraron el poder sindical y sus estrategias.

Aún con notables dudas en el horizonte sobre la trayectoria futura del país, los sindicatos de clase, en una situación de semiclandestinidad e inseguridad ante el poder, planteaban el final del sindicalismo corporativo franquista y el reconocimiento de los sindicatos de clase. Junto al proceso de reforma política se conjeturó sobre la posibilidad de afrontar una reforma sindical como una forma de adaptar la estructura sindical anterior a los nuevos tiempos. Martín Villa, ministro de Relaciones Sindicales, realizó un proyecto que adaptaba la existencia de la Organización Sindical Española (OSE) a las normas de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo la libertad sindical, pero

manteniendo la figura del sindicato único. Este proyecto no saldría de esta fase y sería definitivamente abandonado por su sucesor en el primer gobierno de Adolfo Suárez, nombrado en el mes de julio de ese año¹³.

La Ley de Relaciones Laborales de 1976¹⁴ ha sido considerada como el testamento laboral del franquismo, que no aportó ningún cambio sustancial sobre la situación anterior¹⁵. La inoperancia de las medidas adoptadas y la fuerte contestación social al inmovilismo existente provocó, en ese mismo año, la promulgación del Decreto-Ley de Medidas Económicas. Éste tenía como principal misión el control de la inflación, que alcanzaría en ese año el 16 por ciento, mediante la puesta en marcha de una serie de medidas en el corto plazo que permitieran superar la situación, que era calificada de coyuntural. Para ello se articulaban disposiciones relativas al control de los precios, a la moderación salarial, a la flexibilización del empleo, la negociación colectiva y la fiscalidad de las rentas del trabajo, entre otras medidas generales¹⁶.

En el proceso de dismantelamiento del sistema sindical franquista, se aprobó en marzo de 1977 una nueva disposición sobre las Relaciones de Trabajo en España¹⁷ que conllevó una profunda modificación sobre la legislación anterior, y a continuación el Real-Decreto Ley de 2 de junio que ponía fin a la sindicación obligatoria¹⁸. Las medidas más relevantes hacían mención al reconocimiento del derecho de huelga, todavía de forma muy limitada, y al cierre patronal. También se modificó sustancialmente el proceso de negociación de los convenios colectivos en lo tocante a la resolución de los mismos por laudo. En este sentido, desde 1958 regía en el sistema de negociación colectiva las llamadas Normas de Obligado Cumplimiento (denominadas desde 1973 como Decisiones Arbitrales Obligatorias) que imponía estas decisiones a trabajadores y empresas por parte del Estado sino existía acuerdo en la negociación. La nueva forma, denominada ahora Laudo de Obligado Cumplimiento, sólo se establecería si las partes lo solicitaban, permitiéndose en el curso de la negociación acudir al procedimiento de conflicto colectivo o a ejercer el derecho de huelga. De igual modo, se suprimió el incremento salarial automático, causante de graves problemas inflacionistas, aunque se mantuvo en sucesivas negociaciones esta relación, y se dieron los primeros pasos en la liberalización del despido, todavía sujeto al principio de causalidad por parte del empresario. En su filosofía estaba el fin de la Organización Sindical (que Martín Villa había intentado mantener en su frustrado proyecto), de la etapa de intervencionismo en las relaciones laborales desde el Estado y en la adecuación a las normas imperantes en otros países de Europa occidental, postuladas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT). El preámbulo de esta ley deja patente cuáles eran las carencias y necesidades del sistema de relaciones laborales en España en ese momento:

“La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente,

¹³ Köhler (1995), pp. 108-109 y Soto Carmona (2005), p. 433.

¹⁴ Boletín Oficial del Estado (BOE), 21-04-1976.

¹⁵ Soto Carmona (2005), p. 422.

¹⁶ BOE, 11-08-1976.

¹⁷ BOE, 09-03-1977.

¹⁸ BOE, 08-06-1977.

ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente real decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales”.

A finales de ese año 1977 se firman los llamados Pactos de la Moncloa entre el Gobierno y los partidos políticos con representación parlamentaria¹⁹, además del apoyo explícito de CCOO y la leve oposición de UGT. En todo caso, los principales líderes sindicales presentes en el Parlamento español por distintas opciones políticas dieron su voto en la ratificación de los pactos. En este acuerdo se identificaban como problemas básicos de la economía española a la inflación, el desempleo y el desequilibrio de la balanza de pagos. El acuerdo se justificaba por la gravedad de la situación económica y la necesidad de solucionarla en el marco de una economía de mercado y reparto equitativo entre los diferentes grupos sociales de los costes de la crisis. Se trataba básicamente de establecer una serie de medidas económicas a corto plazo de carácter estabilizador, aunque dentro del acuerdo se incluían las líneas básicas de las reformas económicas y políticas de largo plazo que había de abordarse por el nuevo régimen político. No sólo esto, sino que planteaba que la democratización de los sistemas político y económico permitiría una solución consensuada a la crisis, al mismo tiempo que el acuerdo sería necesario para la consolidación de la democracia. En el capítulo de salarios, se limitaba su crecimiento en función del objetivo gubernamental de inflación.

La ausencia de CCOO y UGT, y de la propia patronal, de este primer gran pacto social en la historia reciente de España, se justifica por tres razones. La primera tiene que ver con la creciente rivalidad entre los dos sindicatos mayoritarios, fuertemente enfrentados, tanto en sus objetivos inmediatos como en el campo de captación de afiliados. En segundo lugar, las reticencias de CCOO a enfrentarse a este proceso, que apoyaba claramente, en base al carácter asambleario de su organización y a la presencia de diferentes corrientes internas que hacían más difícil la negociación directa de un pacto social. Por último, la CEOE se encontraba en plena fase de constitución a partir de las tres grandes organizaciones empresariales existentes hasta el momento, Confederación Empresarial Española (CEE), Confederación General de Empresarios (CGE) y Agrupación Empresarial Independiente (AEI). Además, la identificación del sector empresarial con el cambio de régimen no era decidida, más aún si se tiene en cuenta la estrecha relación que había existido entre una parte del empresariado español y el régimen franquista. En todo caso, un acuerdo político como éste entre los representantes de los partidos elegidos en

¹⁹ Los firmantes del acuerdo de 27 de octubre de 1977 fueron Juan Ajuriaguerra (PNV), Leopoldo Calvo Sotelo (UCD), Santiago Carrillo (PCE), Manuel Fraga (AP), Felipe González (PSOE), Joan Raventós (PSOE), Miquel Roca (CDC), Adolfo Suárez (UCD), Enrique Tierno (PSP) y Josep María Triginer (PSOE).

las primeras elecciones democráticas tenía mucha más fuerza moral que un acuerdo entre organizaciones aún no adaptadas a la nueva situación²⁰.

Se inicia aquí una etapa de pactos y acuerdos, en los que existieron profundas desavenencias entre los sindicatos CCOO y UGT, que se desarrollaron en los momentos más intensos de la crisis económica, de 1977 a 1985 (Cuadro 2). El cambio de ciclo económico, a partir de ese último, no haría necesarios estos acuerdos y las relaciones laborales se desarrollaron el marco de la negociación de los respectivos convenios sectoriales y empresariales. Sólo la secuela del último pacto, el AIEE de 1997, sería una excepción, pero la gravedad de las altas tasas de desempleo (22 por ciento) y la elevada temporalidad del mismo (el 34 por ciento) inclinaron al Gobierno, la patronal y los sindicatos a realizar este acuerdo con el objetivo de potenciar la contratación indefinida, favorecer la formación e inserción laboral de los jóvenes, regular la utilización de la contratación laboral y mejorar el marco de protección social del trabajo parcial.

Cuadro 2. Los pactos sociales en España, 1977-1997

Nombre del acuerdo	Firmantes	Fecha	Contenidos
Pactos de la Moncloa	Gobierno de España y partidos políticos	1977	Salarios, inflación y reforma política
Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)	UGT y CEOE	1979	Relaciones laborales
Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	UGT y CEOE(*)	1980	Salarios, jornada, contratos colectivos y relaciones laborales
Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)	Gobierno, CEOE, CCOO y UGT	1981	Salarios, derechos sindicales, empleo y pensiones
Acuerdo Interconfederal (AI)	CCOO, UGT y CEOE, CEPYME	1983	Salarios, derechos sindicales, empleo y pensiones
Acuerdo Económico y Social (AES)	Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT	1984	Salarios, empleo, paro y pensiones
Acuerdo Interconfederal por la Estabilidad en el Empleo (AIEE)	Gobierno, CEOE, CCOO y UGT	1997	Empleo

Fuente: Elaboración propia. (*) USO se adhirió después.

La respuesta de los sindicatos en estos primeros momentos fue la de intentar articular una unidad de acción que se materializó en la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), creada en julio de 1976 en la que se encuadraron CCOO, USO y UGT. Pero las divergencias eran muchas y se hicieron visibles en el intento por parte de la Coordinadora de dar respuesta al R.D.L. 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, huelga, conflicto colectivo y convenios colectivos. Mientras CCOO y USO propusieron efectuar una respuesta conjunta e iniciar una campaña por el reconocimiento de la libertad sindical y el desmantelamiento del sindicato vertical, UGT consideraba

²⁰ Gonzàlez Calvet, Perez, Recio, Roca y Rojo (1990), pp. 270-272.

que como paso previo todos los militantes de esos sindicatos que fuesen enlaces sindicales o jurados de empresa debían dimitir de sus cargos. El resultado fue la ruptura de la COS y la cada vez mayor diferenciación entre las posturas de cada uno de los sindicatos con mayor peso en el mundo del trabajo²¹. Hasta ese momento había sido CCOO la principal defensora de constituir una central unitaria, creada a partir de un proceso asambleario. Para sus dirigentes, la diversidad sindical sólo podía conducir a un suicidio de la clase obrera. Su proyecto respondía a la concepción del sindicato no sólo como instrumento de los intereses económicos de los trabajadores sino como herramienta de transformación social²². Como señala Babiano, hay que entender todo esto en el contexto de politización general que por entonces tenía la actividad sindical. Precisamente esta politización, o mejor dicho, las estrechas vinculaciones existentes entre los sindicatos y determinados partidos políticos, sirve para explicar, en parte, la oposición de la UGT a todos estos planteamientos y, en especial, su reticencia hacia CCOO, consecuencia de la hegemonía de los comunistas en su organización.

La historia de UGT, que había tenido durante el Franquismo un escaso protagonismo²³, en este periodo pasó por un proceso de reconstrucción paralelo al del PSOE. La imagen moderada y anticomunista le pudo granjear cierto tratamiento preferente por parte de los gobiernos de la Transición, cuestión que fue argumentada en diferentes ocasiones por los líderes de CCOO. De todos modos, su escasa presencia en los centros de trabajo, controlados durante los años finales del Franquismo por CCOO y USO, hizo que la estrategia de supervivencia sobre los peligros de la absorción de la central mayoritaria fuera el principal objetivo en esos años²⁴. Su tradición histórica de gran sindicato durante el primer tercio del siglo XX fue esgrimido por los dirigentes ugetistas como garante de su credibilidad ante los trabajadores. Por ello, la reclamación del patrimonio sindical histórico, junto a CNT, sería fundamental para conseguir una base económica sólida de cara a su reflotamiento.

Si UGT se había presentado como un sindicato tradicional, CCOO tomó conciencia de que debía modificar su estrategia si quería seguir disponiendo de un amplio espacio de influencia. Debía dejar de ser un movimiento para convertirse en un sindicato y el modo de conseguirlo fue mediante un proceso asambleario del que se descolgaron muchos de los militantes sindicales próximos a la Organización Revolucionaria de Trabajadores (ORT) o al Partido de los Trabajadores de España (PTE), quienes seguían propugnando la constitución de una central única. Curiosamente, el resultado final de este proceso fue la creación de tres centrales sindicales: CCOO, el Sindicato Unitario (SU) y la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT). No deja de ser paradójico que de buscar la unidad se hubiera pasado a la disgregación en varios grupos²⁵. Los motivos de esta parcial división en CCOO se encuentran en su colaboración con la estrategia de reconciliación nacional y de pacto por la libertad que había decidido el PCE, determinando así

²¹ Aguilar (1990), p. 78.

²² Babiano (1995), pp.335-337.

²³ Mateos López (2002).

²⁴ Köhler (1995), p. 120.

²⁵ Babiano (1995), p. 338.

la política general del sindicato y su colaboración con la Junta Democrática, donde estaban presentes partidos y organizaciones claramente antagónicas de los sectores más izquierdistas de CCOO y del espectro político español²⁶. Su discurso programático en los primeros años de la transición tenía, no obstante, como referente la unidad sindical en torno a este sindicato²⁷.

También había surgido de las entrañas del Franquismo la Unión Sindical Obrera (USO), a partir de iniciativas de grupos católicos comprometidos con los problemas de la clase obrera²⁸. La Transición aportó a este sindicato un intenso debate nunca resuelto sobre su propia identidad: como sindicato autónomo e independiente, frente al Estado y a los partidos políticos; o socialista autogestionario, de una clara visión humanista alejada de las inclinaciones comunistas e incluso socialdemócratas. Tal y como ha recordado Köhler, ese afán de independencia, que lo distinguiera del seguidismo político que practicaban CCOO y UGT, terminó convirtiéndose en un problema para el sindicato en este momento, huérfano de toda referencia política y con incompresibles bandazos por parte de los sus dirigentes²⁹.

CNT había sufrido duramente la represión franquista, lo que le llevó a arrancar prácticamente de cero a partir de 1975. Se le achaca que había perdido el sentido de la realidad de una sociedad moderna completamente transformada, muy diferente de aquélla de las décadas iniciales del siglo XX en la que había construido su sólida presencia entre las masas trabajadoras³⁰. Sin embargo, el mantenimiento del discurso anarcosindicalista y revolucionario, el más extremista de todos los sindicatos de clase en ese momento, se vio sometido a un profundo debate en el que se integraron posiciones de tendencia anarcomarxista que provocaron una profunda división, e indefinición, en las estrategias del futuro. Las grandes concentraciones de San Sebastián de los Reyes, en Madrid, y de Montjuic, en Barcelona, no fueron el inicio de su reposicionamiento en la sociedad española, sino más bien el camino hacia la división que se constató en el V Congreso de 1977, de donde la familia anarquista saldría completamente dividida y aislada del nuevo sistema de relaciones laborales que se estaba conformando³¹.

Sea como fuere, lo cierto es que durante los primeros momentos de la transición los sindicatos conocen un notable crecimiento de sus afiliados que se prolonga hasta el año 1978, de igual modo que lo hicieron las organizaciones políticas. Son años de elevada conflictividad, que no hacen sino continuar las movilizaciones de los momentos finales del franquismo y que incitan a la asociación obrera para poder defender así mejor sus intereses. Una movilización que alcanza su punto máximo en marzo de 1976, coincidiendo con los sucesos de Vitoria. A partir de ese momento desciende la conflictividad, aunque siga siendo importante sobre todo a nivel de empresa, si bien el gobierno actuó con cierta dureza para reprimir determinadas movilizaciones, llegándose incluso a la militarización de determinados servicios. De cualquier

²⁶ Köhler (1995), p. 96.

²⁷ Sartorius (1976) y (1977), y Ariza (1976). Una amplia visión de CCOO en la Transición en Soto Carmona (1993)

²⁸ Martín Artiles (1994).

²⁹ Köhler (1995), pp. 98-99.

³⁰ Köhler (1995), p. 125.

³¹ González Martínez y Calero Delso (2004), y Vadillo Muñoz (2004).

forma este pico de afiliación tuvo una muy limitada duración y muy pronto comienza un continuado declive hasta situar la afiliación de los trabajadores españoles entre las más bajas de los países de la OCDE³², una afiliación que, además, se concentra muy claramente entorno a dos sindicatos, CCOO y UGT, con la única excepción del País Vasco y Galicia donde había una importante presencia de sindicatos nacionalistas.

Para explicar esta baja afiliación Soto señala cinco aspectos a tener en cuenta: el modelo adoptado de sindicatos de representación y no de afiliación; el que los convenios tengan aplicación universal; los escasos servicios que ofrecen los sindicatos; el descenso en la ocupación en los subsectores (minería, metalurgia, etc.) que tradicionalmente constituían el núcleo de la afiliación; y la distancia que en ocasiones ha existido entre las pretensiones de los trabajadores y las direcciones sindicales³³. Probablemente todos ellos tuvieron alguna influencia para desmotivar la afiliación sindical, pero la articulación de un doble canal de representación de los trabajadores en las empresas, los comités de empresa y los delegados de personal, por un lado, y las secciones sindicales y los delegados sindicales, por otro, provocaron que los trabajadores no vieran la necesidad de encuadrarse en un sindicato para tener defendidos sus intereses. La instauración de este sistema de representación tiene mucho que ver con el inicio de la etapa de concertación social que comenzó con la firma del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), suscrito en 1979 por la UGT y la CEOE, un acuerdo que, además, se iba a constituir en texto de referencia a partir del cual se redactará el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El modelo de representación sindical que se implanta en España tras la restauración democrática condiciona el poder de representación de los sindicatos a los resultados que obtienen en las elecciones a delegados sindicales, quedando marginado otro elemento representativo de importancia como es el de afiliación. Esto tiene suma importancia, ya que la capacidad para representar los intereses de los trabajadores ante la empresa u otras instancias administrativas se le otorga por el número de delegados obtenido en las elecciones sindicales, y no por el número de trabajadores afiliados³⁴. Es decir, el poder sindical de negociación y presión se encuentra depositado en los comités de empresa y no en las secciones sindicales³⁵. El dirigente de CCOO y del PCE Nicolás Sartorius recordaba la oposición que tenía a este sistema UGT por entender que menoscababa la fuerza del sindicato ante la empresa. El sindicato socialista apostaba porque los comités de empresa sólo fueran meros órganos de gestión y aplicación de acuerdos alcanzados por las secciones sindicales y el sindicato ante la empresa. En este sistema de representación y participación de carácter unitario, todos los trabajadores de la empresa, estén o no afiliados a un sindicato son electores y también pueden ser elegibles³⁶.

Esta realidad ha condicionado, sin duda, el papel de los sindicatos y las estrategias de los mismos, implicados en muchos casos en la búsqueda del voto ante las elecciones antes que en la consecución de una afiliación más

³² Van der Meer (1997).

³³ Soto (2005), p.436.

³⁴ Serrano del Rosal (2000), p. 87.

³⁵ Sartorius (1979).

³⁶ Palacio Morena y Viaña Remis (1999), p. 384.

numerosa. Esto había de provocar, al menos en los primeros momentos del desarrollo de las estrategias sindicales, la proliferación de candidatos no afiliados al sindicato que habían de representar, lo que conducía a políticas poco claras en las que se daba la paradoja de los representantes legales de los sindicatos ante la empresa no estaban en pleno acuerdo con la postura del propio sindicato³⁷.

La firma del ABI supuso agudizar la ruptura entre los sindicatos mayoritarios ya que CCOO no quiso sumarse. Las motivaciones de la UGT para llevar a cabo esta actuación tuvieron mucho que ver con el triunfo de la UCD en las elecciones de 1979. Como dice Zufiaur, la UGT tenía sus esperanzas puestas en el triunfo del PSOE para alcanzar dos objetivos que consideraban estratégicos: la recuperación del patrimonio sindical incautado y la instauración de su modelo sindical. Con ello dispondría de medios económicos que le permitiesen compensar el desfase en implantación frente a CCOO y en el mundo de la representación, y aspiraba a la preponderancia de las secciones sindicales frente a los comités de empresa³⁸. Si por la vía legislativa no se podían alcanzar estos objetivos era necesario articular un mecanismo alternativo, y este fue el de la negociación con la patronal.

Tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores toma fuerza la articulación de lo que algunos han denominado ciclo neocorporativo en España³⁹ que se inicia con la firma en enero de 1980 del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), se continua con el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) en 1981, el Acuerdo Interconfederal (AI) en 1983 y concluye con el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984. En el AMI tampoco estuvo presente CCOO, aunque sí USO que se adhirió con posterioridad a su firma, mientras que el ANE es el primer pacto tripartito entre los empresarios, el gobierno y los sindicatos, ahora sí con la participación de CCOO.

La llegada al poder del PSOE en 1982 iba a suponer una intensificación de las diferencias entre los dos grandes sindicatos. La vinculación de intereses entre estos y los partidos que les han dado cobertura política se mantiene durante estos años, retroalimentándose, razón por la cual, el sindicato USO, que no ha conseguido disponer de un referente político concreto, va perdiendo paulatinamente su presencia en el mundo del trabajo. En cualquier caso, la concertación social se mantiene hasta el año 1985, cuando se aprueba la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A partir de este momento, y como consecuencia de la reconversión industrial y de la reforma de la Seguridad Social, se empiezan a observar graves problemas en el diálogo entre los sindicatos y el gobierno. La situación sindical también se transforma con la sustitución de Marcelino Camacho por Antonio Gutiérrez al frente de CCOO y con el triunfo de la UGT en las elecciones sindicales de 1986. Se va a producir un cambio de estrategias que conduce a una creciente unidad de acción entre los sindicatos más representativos, que comienza con una unificación de criterios en la negociación colectiva, toda vez que no se ha vuelto a repetir la concertación social, como en la convocatoria de huelgas en el sector público. Todo ello va a conducir a la jornada de huelga general de 1988 (14-D), cuyo éxito obligó a un

³⁷ Fishman (1996) y Serrano del Rosal (2000), p. 88.

³⁸ Zufiaur (2005), p. 98.

³⁹ Valdés (2005), p. 29.

giro social en la política del gobierno y a la quiebra del modelo económico del ministro Solchaga, dando lugar a una intensificación del gasto social y a una reforma del mercado de trabajo⁴⁰. A partir de este momento, con mayor o menor intensidad, las políticas conjuntas han primado en la estrategia de los dos grandes sindicatos, volviéndose a la realización de pactos, sobre todo vinculados a la reforma del mercado de trabajo, con empresarios y gobierno. No siempre el resultado ha sido el deseado por los representantes de los trabajadores, pero los intentos de movilización no han sido especialmente fructíferos, por lo que la negociación ha tendido a triunfar sobre el enfrentamiento directo.

3. El sindicalismo ferroviario durante los primeros años de la Transición: del Pleno General de Representantes al laudo de 1980

3.1 El camino hacia la legalidad: los sindicatos ferroviarios en el año 1976

El Pleno General de Representantes de RENFE, constituido formalmente el 23 de octubre de 1976, fue la herramienta que el sindicalismo ferroviario democrático utilizó para consolidarse en el nuevo escenario de apertura y recuperación democrática en el que se encontraba inmerso el país. Sin embargo, el camino hasta ese punto contaría con no pocos obstáculos que hicieron que el primer semestre de 1976 fuera clave en la evolución futura de los acontecimientos. Los peligros para el sindicalismo de clase venían de la mano de los herederos del Sindicato Vertical. En las últimas elecciones de enlaces sindicales del franquismo en RENFE, en diciembre de 1975, el previsible éxito de los delegados de USO y CCOO había sido neutralizado en la tercera fase de la elección, cuando se designaban los Jurados de Empresa, y los partidarios de la jerarquía sindical franquista eran los que detentaban la representación.

Al iniciarse el año 1976 la situación de descontento entre los ferroviarios era manifiesta ya que sus dos principales argumentos reivindicativos, la negociación de un convenio colectivo propio y la mejora salarial, habían quedado en suspenso por parte del nuevo Jurado de Empresa que no respondía a los intereses de los trabajadores y sí era evidente su dependencia del presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones. Su titular, Vicente García Rives, había negado sistemáticamente la posibilidad de un convenio colectivo para los ferroviarios desde que se plantearon las primeras tentativas en 1969, hecho que contrastaba con la situación de otras empresas públicas del sector como Telefónica o Iberia que hacía varios años habían negociado y conseguido su propio convenio colectivo. Es lógico, pues, entender que los trabajadores ferroviarios tuvieran como uno de sus objetivos principales en ese momento la consecución de este acuerdo marco para perseguir otras metas mayores en el futuro. Sobre la negativa del Gobierno a que RENFE dispusiera de un convenio colectivo, como otras empresas públicas, se ha argüido la posición estratégica del sistema ferroviario en lo relativo a los planes militares y al control interno de la población española en caso de que se produjeran desórdenes civiles. Además, existían vínculos

⁴⁰ Soto Carmona (2005), pp. 439-440.

históricos entre los ferrocarriles y el ejército, incluso anteriores a la Dictadura. Así, el ejército, a través de los Regimientos de Movilización y Prácticas de Ferrocarriles y de Zapadores Ferroviarios, era responsable de la formación del personal de locomotoras, circulación y vías y obras⁴¹.

El salario era la otra antigua demanda de los ferroviarios. Nuevamente, haciendo comparación con los haberes salariales de trabajadores de Telefónica o Iberia, el ferroviario quedaba en desventaja. Según los datos publicados en el mes de enero de 1976, un ingeniero técnico de la empresa ferroviaria recibía unos emolumentos mensuales medios que eran un 71 por ciento de los que recibía un ingeniero de Telefónica y, sólo, un 54 por ciento del de un titulado medio de Iberia. En la categoría más común en RENFE, el de oficial de oficio, las diferencias eran similares, sólo el 73 por ciento del salario recibido por las categorías similares en Telefónica y un 55 por ciento de lo percibido por los oficiales de Iberia. Estos bajos salarios se agudizaban por la jornada laboral impuesta de 48 horas semanales, cuando las otras empresas, Telefónica e Iberia, disfrutaban desde hacía tiempo de las 42 horas semanales (Cuadro 3). Esta manifiesta desigualdad se hacía más lacerante por la política represiva que continuaba caracterizando la actuación de la empresa ferroviaria.

Cuadro 3. Ingresos brutos mensuales de tres empresas públicas en España

Media sobre 18 años de antigüedad y pagas extraordinarias incluidas

Categorías	RENFE	Telefónica	Iberia	RENFE/Telefónica	RENFE/Iberia
Ingeniero Técnico	36.684	51.922	68.327	70,7	53,7
Contraamaestre	27.005	36.092	50.343	74,8	53,6
Oficial					
Administrativo	21.651	31.094	38.130	69,6	56,8
Oficial de Oficio	20.829	28.719	38.130	72,5	54,6
Peón	17.638	22.961	28.936	76,8	61,0

Fuente: *Gaceta de Derecho Social*, nº 55 (diciembre, 1975).

El Taller Central de Reparaciones (TCR) de Villaverde Bajo en Madrid inició, desde finales de 1975, un proceso reivindicativo sobre sus derechos laborales en el que se recogía buena parte de la situación represiva que se vivía dentro de la empresa. Este TCR había sido creado en 1967 y, desde 1969, planteaba constantes solicitudes de mejora que eran reflejo de la problemática situación laboral de los 72.000 trabajadores que RENFE tenía en ese momento. Así, la revisión del sistema de primas, que se dividían en las de muestreo y de tiempo bajo criterios totalmente subjetivos por parte del personal técnico, la mejora de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, prácticamente inexistente y que registraba elevados índices de accidentabilidad, que llegaron hasta el 57 por ciento de los trabajadores en 1971 con un elevado número de bajas laborales, y la denuncia de las represión y el abuso de autoridad, que tenía su reflejo en abundantes expedientes de suspensión de sueldo, aunque no suspensión pareja de empleo no recogida por entonces en la normativa laboral de la empresa. Estas pésimas condiciones se agudizaban por la elevada realización de horas extraordinarias, una media de 80 al mes, que tenían un carácter casi obligatorio⁴².

⁴¹ Ferner (1990), p. 137. Sobre las unidades militares de ferrocarriles, Regimiento de Zapadores Ferroviarios (1984) y Sequera Martínez (2002).

⁴² *Doblón*, "Con Renfe aún no han llegado", 10-01-1976.

En enero toda la prensa nacional anuncia que los trabajadores de RENFE tendrán convenio colectivo, tras las peticiones realizadas por el Jurado de empresa al Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones. Este cambio de actitud de García Rives respondía a una estrategia del viejo sindicalismo falangista de aprovechar el control del Jurado de Empresa obtenido en las últimas elecciones, para tener un protagonismo que podía ser útil de cara a los cambios políticos que se avistaban en el horizonte. Era evidente que la voluntad inquebrantable de los ferroviarios sólo podía ser controlada si el propio Sindicato Nacional se ponía al frente y neutralizaba la creciente conflictividad. Así lo vieron los sindicatos ferroviarios que sospechaban de las intenciones torticeras del antiguo ferroviario y líder sindical del franquismo. El “padrino”, como era calificado por los ferroviarios, actuó así por su temor a la pérdida del control de la situación, asumiendo algunas de las reivindicaciones que hacían los ferroviarios desde hacía varios años⁴³.

Aunque en los primeros días de enero el inicio de las negociaciones todavía no tenía fecha ni interlocutores sindicales fijados, la empresa anunció que el acuerdo final tendría carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1976. Sin embargo, al no dar su reconocimiento los trabajadores ferroviarios al Jurado de Empresa, comienzan las movilizaciones de forma inmediata. El 15 de enero de 1976 se realizó un paro generalizado en los ferrocarriles de Madrid que afectó a unos 6.000 trabajadores en demanda de sus reivindicaciones laborales. Por la tarde de ese día, en la estación de Chamartín se realizó una concentración de unos tres mil o cuatro mil trabajadores, según las fuentes, en la que se demandó un salario mínimo de 25.000 pesetas mensuales, la jornada laboral de 40 horas semanales y la necesidad de que para la negociación del convenio se realice una previa elección de representantes que tengan la confianza de los trabajadores. Rápidamente la conflictividad se hizo diaria y extendió fuera de la capital. En otras provincias se registraron paros de importancia: Valladolid, 1.300, Miranda de Ebro, 600, Valencia y León, 500, Sevilla, 300, y otros muchos. Los días 15, 16 y 17 de enero marcan el punto culminante de la conflictividad social en RENFE, correspondida con otras empresas. La empresa, en una nota emitida el día 20 de enero, reconocía que “la actividad laboral ha sufrido diversas anormalidades” en forma de paros que se iniciaron en los talleres y depósitos de Madrid y que se extendieron a León, Valladolid, Valencia y Teruel. El 21 de enero fue detenido el representante sindical, y militante de USO, Pedro Ovejero del TCR de Villaverde e ingresado en la cárcel de Carabanchel, sobre él pesaba la acusación de sedición, que más tarde sería sobreseída.

Este momento se conoció como la “semana de los cien mil” en referencia al periodo de tiempo y al número de trabajadores en conflicto, sin embargo, el conflicto se alargó mucho más tiempo y los trabajadores en huelga superaron los 300.000⁴⁴ (incluyendo a RENFE y Correos que habían sido militarizados). Efectivamente, el Decreto 47/1976 decidía la militarización del personal ferroviario en toda España⁴⁵. Esto suponía la adscripción del personal

⁴³ Martino de Jugo (1980), p. 200.

⁴⁴ No hay que olvidar el carácter político de muchas de estas huelgas, ya que se enmarcan en un proceso de presión social de la izquierda ilegal que combinaban las demandas salariales con las políticas sobre amnistía y libertad. Ver Juliá (2003), pp. 196-197.

⁴⁵ BOE, 19-01-1976.

ferroviario al Código de Justicia Militar, si bien conservaban sus derechos laborales, sociales y administrativos que no se opusieran a la reglamentación militar. El Decreto del Ministerio de Gobernación aducía como causa principal “las alteraciones producidas en la prestación de los servicios ferroviarios del país ha dado lugar a una grave situación de perturbación del orden público”. La excepcionalidad de la medida cobra mayor dimensión si se tiene en cuenta que la anterior movilización databa de 1940, al finalizar la Guerra Civil. Aunque el ferrocarril no fue el único servicio intervenido por la autoridad militar. También fueron militarizados en ese conflictivo mes de enero de 1976 Correos, CASA, Empresa Nacional Bazán de El Ferrol, y los bomberos y policías municipales de Barcelona.

La militarización se comunicó a todos los agentes por medio de la Circular nº 411 de la Dirección General de RENFE de fecha 19 de enero de 1976 por la que el Regimiento de Movilización y Prácticas de Ferrocarriles se hacía cargo “del mantenimiento de la disciplina militar de esa empresa que, no obstante, conservará la dirección y administración de la misma”. Se trata, pues, de una medida represiva conducente a controlar la corriente reivindicativa que se generalizaba en los diferentes centros ferroviarios. Sin embargo, sobre esta cuestión surge la duda a la hora de constatar que la fecha de firma del decreto que llevó a la militarización es de 6 de enero. Si es un error tipográfico, publicado en el BOE, refrenda la tensión de esos días, si no hay equivocación, se abriría la posibilidad de la especulación sobre las intenciones del Gobierno de controlar los conflictos sociales que se avecinaban. Lo que es indudable que con la militarización se evitaba una escalada de las demandas y los trabajadores perdían fuerza reivindicativa.

En todo caso, no se daría por finalizado el proceso y mediante la concentración de los familiares de los ferroviarios militarizados o a través de artículos por parte de la prensa más reivindicativa, las demandas y denuncias de los ferroviarios siguieron llegando a la opinión pública y presionando a la empresa y al Gobierno. El día 7 de febrero la revista *Doblón* publicaba un artículo firmado por Fernando González Urbaneja en el que se denunciaban con detalle los abusos de la empresa RENFE con sus trabajadores, los cuales no podían negociar un convenio colectivo, y contaban, como hemos visto, con unos salarios inferiores a otras empresas públicas. También se daba cuenta de los beneficios que obtenían el personal directivo no sometido a la reglamentación⁴⁶, unos 1.300, que recibían honorarios muy superiores al resto de la plantilla, además de las pagas llamadas “zanahorias” que se abonaban trimestralmente, de forma semiclandestina, mediante cheque nominal o en metálico sin pago de impuestos o Seguridad Social⁴⁷. Tres días después, la Circular nº 412 de la Dirección General de RENFE, haciéndose eco de los conflictivos días de enero, otorgaba a los ferroviarios “por elementales razones de justicia” un incremento salarial a través de un nuevo concepto denominado “Plus de Coste de Vida” que se abonaría mensualmente, siendo de 4.250 pts para la categoría 1, la más cualificada, 4.000 para el nivel 2, y de 3.850 para los niveles del 3 al 9. Según los cálculos de la empresa, esta cantidad suponía el mismo aumento

⁴⁶ La Reglamentación Nacional de Trabajo en RENFE databa, en su última reforma, de 22 de enero de 1971 y la modificación parcial de 28 de febrero de 1973. Véase Boletín Oficial del Estado (1973).

⁴⁷ *Doblón*, “La Renfe se viste de azul”, 7-2-1976.

que había tenido el IPC durante 1975 y suponía un aumento del 16,04 por ciento de la masa salarial total. Esta medida se tomaba con el inicio de las negociaciones para el convenio colectivo que, según afirmaba la empresa, no tenían todavía fecha.

Las negociaciones para un convenio colectivo en RENFE se iniciaron, finalmente, en marzo de 1976, si bien no fueron muy lejos. Los días 30 y 31 de marzo y 1, 6 y 7 de abril de 1976 tuvieron lugar las deliberaciones y el día 6 ambas partes llegaron a una situación de bloqueo, la oferta de la empresa no era asumible por los trabajadores, por lo que el día 7 se convocó el Acto de Conciliación Sindical que dio por intentada la conciliación sin avenencia y, según lo previsto en la ley de Convenios Colectivos de 1973, se elevaron todas las actuaciones a la Dirección General del Trabajo para que pudiera dictarse la Decisión Arbitral Obligatoria. El día 20 de abril tuvo lugar la última reunión en la que las partes mantuvieron sus posiciones y se daba por terminado el acto, quedando todo pendiente de la resolución del laudo. Se frustraba así este “Convenio Secreto”, que fue el postrero intento del sindicalismo vertical de tener protagonismo, al margen de los sindicatos de clase, en la aún nonata negociación colectiva de la empresa RENFE. Desde este momento, el protagonismo sindical pasaría a ser de los sindicatos de clase, aún no legalizados, pero cada día con una mayor actividad y presencia en los centros de trabajo. La desmilitarización del personal ferroviario, aprobada por el Consejo de Ministros del 21 de mayo de 1976⁴⁸, un mes más tarde que la promulgación del laudo, devolvía a los trabajadores un espacio de libertad, por mínimo que fuera, para continuar su acción reivindicativa.

El laudo de abril de 1976⁴⁹, había recogido algunas de las demandas de los trabajadores que tenían su origen en la Carta Reivindicativa de diciembre de 1968, pero era considerado insuficiente por los sindicatos de clase⁵⁰. El laudo refrendaba la cantidad adicional mensual aprobada en la Circular 412 corregida ligeramente al alza, la revisión del concepto de cuatrienios (del 4 al 4,5 por ciento del salario) y el aumento hasta seis de las medias pagas (hasta entonces eran cuatro). Los incrementos mensuales iban de las 5.131 de la categoría menor a las 6.155 de la mayor. También se revisan las cantidades de dietas, las indemnizaciones por traslado dentro de la propia residencia, la cantidad de abono en periodo de baja laboral y la creación de un complemento de antigüedad por veinte años de permanencia en la misma categoría, lo que permitía a estos trabajadores cobrar buena parte de sus emolumentos por la categoría inmediatamente superior. Se recogían también beneficios relativos a los viajes de los empleados y sus familiares en los llamados “kilométricos” y más ayudas para becas escolares.

En los meses siguientes, los sindicatos comenzarán sus procesos de organización en federaciones y sectores para recoger de un modo más coordinado y efectivo las reivindicaciones de los trabajadores ferroviarios. Así, en el mes de julio tiene lugar la constitución de la Federación de Trabajadores Ferroviarios de UGT en Madrid, siendo elegido como secretario del sector

⁴⁸ BOE, 24-05-1976.

⁴⁹ BOE, 24-04-1976. Ver también Circular nº 415 de la Dirección General de RENFE de fecha 24 de abril de 1976.

⁵⁰ Martino de Jugo (1980), p. 200.

ferroviario, Victoriano Sánchez, un militante de RENFE en Barcelona. Por su parte, la estrategia de CCOO y de USO, mayoritarios en el sector, conducía a la creación de un organismo de carácter asambleario que reuniera la voz de los trabajadores ferroviarios a nivel nacional, en el ya referido Pleno General de Representantes. En el otro lado, el sindicato vertical, a través del Jurado de Empresa, planteaba la posibilidad de plantear un conflicto colectivo en RENFE ya que seguían sin atenderse por parte de la empresa cuestiones como los gráficos, las horas extraordinarias, la regulación de la jornada y el controvertido tema de la “zanahoria”.

El nuevo clima propiciado por el cambio de Gobierno (desde el mes de julio Adolfo Suárez había iniciado un proceso general de reformas) llevaría al inicio de conversaciones entre empresa y trabajadores para poder establecer el primer convenio colectivo en RENFE. El 29 de septiembre de 1976 los Jurados de Empresa volvían a solicitar oficialmente tal negociación a la empresa y el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones daría su visto bueno. Finalmente, la Circular nº 418 de la Dirección General de RENFE abría oficialmente la negociación apuntando que además de los miembros de la Comisión, estarán presentes en la negociación, “con el carácter de asesores de la representación social”. De esta forma retórica, sin transgredir la ley, se permitía la inclusión de otros representantes elegidos por los trabajadores

“que aportarán sus conocimientos y experiencia y completarán, de la forma más amplia posible, los distintos puntos de vista del personal, con el propósito de recabar y unificar todas las colaboraciones en materia de tanta trascendencia. De esta forma, dentro de la legalidad vigente y en el ámbito de lo que sus propios preceptos establecen, se propicia la participación de distintos criterios y tendencias, de acuerdo con las orientaciones del proyecto de Ley de Asociaciones Sindicales”.⁵¹

3.2 El Pleno General de Representantes y la negociación del I Convenio Colectivo

Unas semanas antes había tenido lugar la constitución oficial del Pleno General de Representantes de RENFE, reunidos el 23 de octubre de 1976 en Madrid con la asistencia de 51 representantes de veinte provincias cuyo censo era de 50.736 ferroviarios. Madrid aportaba trece representantes; Barcelona, Sevilla y Valencia, cuatro cada una; León y Valladolid, con tres; Córdoba, Guipúzcoa (Irún), Málaga, Murcia (Águilas), Oviedo, Pontevedra (Villagarcía de Arosa y Redondela) presentaron dos cada una; y, finalmente, Badajoz (Mérida), Burgos (Miranda), Ciudad Real (Alcázar de San Juan), Navarra (Pamplona), Orense, Salamanca, Vizcaya (Bilbao) y Zamora tenían un representante⁵². Este Pleno surgía, pues, como una alternativa al Jurado de Empresa, cuya representatividad no era reconocida por los trabajadores, ante la negociación inminente del convenio colectivo y habría de ser el embrión del futuro Comité General de Empresa ya legalmente constituido después de las primeras elecciones sindicales democráticas en Renfe. Los argumentos de este primer pleno se centraron en los planteamientos organizativos, la creación de una

⁵¹ Circular nº 418 de la Dirección General de RENFE.

⁵² AHT, Representación, Serie Actas, 1-7.

comisión negociadora para la discusión del primer convenio colectivo, el planteamiento de una plataforma reivindicativa unitaria de todos los ferroviarios y la denuncia del intento de creación del sindicato filofranquista ASOFRID. Éste, según los reunidos, era había surgido por iniciativa del ya citado García Rives con fines claramente manipuladores.

El Pleno determinó que para el futuro la representación será de ámbito provincial con la asistencia de un representante de cada provincia por cada mil trabajadores, elegidos en asamblea por la base. Se dividió la red ferroviaria en cuatro zonas, norte, sur, este y centro, y se nombró un secretariado de dieciséis miembros. El primer encargo recibido por el Secretariado sería plantear al Presidente del Consejo de Administración de RENFE las demandas del Pleno, que se concretaban en los siguientes puntos:

- Aumento salarial inmediato para compensar la subida de los precios, estimándose en unas 6.000 pesetas al mes por trabajador.
- Negociación del Convenio Colectivo por una Comisión elegida por los trabajadores y rechazo del Jurado de Empresa.
- Concesión de la Amnistía Laboral en RENFE y readmisión de los despedidos.
- Aplicación del artículo 82 de la Reglamentación de Trabajo de RENFE, que fijaba las retribuciones en la empresa y que nunca había sido aplicado en su totalidad.

Sin embargo, la pretendida unidad sindical no se llevaría a cabo, y UGT se desmarcaría pronto del Pleno, considerando que “ninguna organización sindical concreta puede atribuirse el monopolio de la representación de todos los trabajadores de RENFE, máxime cuando ésta no ha sido otorgada en asamblea”, en clara alusión a los intentos unitarios de CCOO, secundados por USO. Este sindicato, en una dura nota de respuesta al comunicado de UGT, afirmaba que “el sindicalismo se hace en los talleres y en las fábricas o tajos, y no a través de la prensa”, negando que el Pleno se atribuyera la representación exclusiva de los ferroviarios, defendiendo el protagonismo de USO en la empresa desde el año 1959 y atacando a UGT por sus años de silencio durante el Franquismo: “... no pueden admitir, a pesar de los años de historia – muy respetables- que los que no han estado presentes hasta ahora, pretendan irrogarse la misma representatividad y protagonismo”⁵³. Es evidente que las posturas iniciales enfrentaban a CCOO y USO, con tendencias hacia la concentración y unidad sindical, con UGT, que planteaba una posición de pluralidad para defender su espacio sindical.

De todas maneras, todos los sindicatos planteaban de modo unívoco la necesidad de negociar un convenio colectivo con protagonismo relevante para los sindicatos de clase, minimizando en lo posible la presencia de los representantes del sindicato vertical, el Jurado de Empresa. Así, durante el mes de noviembre, ante la paralización de la negociación el Pleno propone para los primeros días de diciembre acciones de protesta para hacer presión en sus reivindicaciones. La respuesta de la empresa fue la ya citada Circular nº 418 que, además de reconocer la presencia de los trabajadores en la

⁵³ *El País*, 04-11-1976 y 07-11-1976.

negociación, accedía al pago de una cantidad lineal por una sola vez de 5.000 pesetas con el objetivo de paliar el incremento del coste de la vida y se otorgaba una amnistía laboral. En esta última cuestión se afirmaba que

“... en consideración a las peticiones formuladas de amnistía laboral y como prueba del espíritu de comprensión en que la Red desea basar siempre sus relaciones con los agentes que la sirve e integran, se ha resuelto acceder al reingreso de los agentes que causaron baja en la Red por las causas o motivos, derivados de actuaciones de intencionalidad política o social, que se determinarán en las normas que en breve se darán a conocer”.

El aspecto más llamativo de esta resolución era la concesión de la amnistía laboral en RENFE, que la prensa recogió con todo detalle hablando, en algunos casos, de “amnistía total para los ferroviarios depurados en 1939”⁵⁴. Sin embargo, la realidad era mucho más restringida, ya que sólo afectaba a aquellos no hubieran cumplido los 68 años. Los cálculos de los sindicatos fijaban la cifra real de beneficiados en la veintena. Dato confirmado por un portavoz de RENFE, que afirmaba que de los 4.500 trabajadores a los que podía afectar el Decreto de 27 de abril de 1976, que todavía no había sido aplicado en RENFE, sólo 672 habían solicitado su reingreso. De éstos 509 rebasaban la edad, 35 estaban pendientes de decidir su vuelta o acceder a la jubilación, diez eran viudas o familiares que solicitaban pensión y, finalmente, 28 ya estaban en sus puestos⁵⁵.

Aunque las medidas no son bien acogidas por el Pleno, se aceptan con la estrategia de llegar a la negociación del convenio, que se iniciaría el día 9 de diciembre, sin conflictividad previa.

Las demandas realizadas por los trabajadores para la negociación del I Convenio Colectivo (Cuadro 4) recogían una serie de puntos históricos en la reivindicación de los ferroviarios desde hacía varios decenios que se resumían en la mejora salarial, el reconocimiento de la libertad sindical y en el abandono de las prácticas represivas en la empresa, además de la aplicación de otras medidas de carácter social. La negociación estuvo mediatizada temporalmente como consecuencia del Decreto de Medidas Económicas de 8 de octubre de 1976 que fijaba en un máximo de diez días la negociación de un convenio⁵⁶. Por esta razón, y ante la falta de acuerdo, el día 15 de diciembre se planteó la posibilidad de realizar una huelga de celo y un paro de dos horas en talleres y oficinas. Igualmente, los trabajadores, en asamblea, acordaron rechazar la oferta de la empresa e incluso preferir ir a un laudo, aun siendo conscientes de que su resolución podía ser todavía menos beneficiosa para sus intereses de lo que les ofrecía la empresa. Las diferencias fundamentales se encontraban en las cuestiones económicas, ya que en los aspectos de carácter social, laboral y sindical el acuerdo parecía estar más cercano, máxime teniendo en cuenta que la compañía ya había ofrecido una amnistía laboral en respuesta a las peticiones del Pleno.

⁵⁴ *Diario 16*, 03-12-1976.

⁵⁵ *El País*, 04-12-1976.

⁵⁶ Ver nota 14.

Cuadro 4. Primera plataforma reivindicativa para el I Convenio Colectivo en RENFE

<ul style="list-style-type: none">– Subida lineal de 8.000 pesetas al mes– Garantía de salario mínimo de 25 pesetas al mes– Aplicación del artículo 82 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en RENFE– Reducción de las claves salariales– Aumento del pago del concepto de Antigüedad– Prima de producción igual para cada tipo salarial– Impuesto del rendimiento del trabajo personal a cargo de la empresa hasta las 400.000 pesetas anuales– Ayudas económicas a jubilados, escolares y subnormales– Reestructuración de la clasificación de personal en la empresa– Regulación de ingresos, ascensos y traslados– Regulación de jornada y vacaciones– Desaparición de la “brigadilla”, la Circular 210 y los militares en prácticas– Absorción de las empresas que subcontratan a RENFE (Talgo, Semat, Transfesa, Coches-Cama...)– Intervención de los trabajadores en la gestión de la empresa y en el Colegio de Huérfanos– Libertad de asamblea e información– Derecho de huelga– Aplicación de la amnistía– Seguridad en el trabajo– Otros

Fuente: Jiménez de Parga (1977).

La firma de este primer convenio colectivo se produjo, finalmente, el 27 de diciembre de 1976. El convenio tenía una vigencia de dos años y fue calificado en algunos medios de prensa como un hito para el mundo laboral en España⁵⁷. El elemento salarial tenía una primacía especial, como veremos, pero también se incluían otras cuestiones como la creación de comisiones mixtas de expertos y representantes de personal para revisar las normas de trabajo; aspectos de carácter social relacionados con becas, ayudas escolares, economatos, etc.; o todo lo referente a la participación de los trabajadores en la empresa. Respecto a esto último, el texto del convenio recogía que los representantes de los trabajadores asumirían las siguientes funciones: intervendrían en todas las materias en las que antes intervenían los Enlaces o

⁵⁷ *El País*, 22-12-1976.

Vocales Jurados; recibirían periódica información, creándose a tal efecto una Comisión; actuarían en política general de personal y sobre decisiones concretas que pudieran afectar a los agentes de la Red; intervendrían en la política de contratación de obras y servicios, inversiones y compras, especialmente las que puedan afectaban al personal y en relación con las contratas ferroviarias; contabilidad de la empresa; y aplicación del Fondo de Ayuda Social que se constituía con todas las acciones, obras o ayudas sociales y asistenciales.

Pero, como decíamos, la cuestión salarial fue fundamental. Los representantes de los trabajadores se mostraron especialmente satisfechos de que se incorporase el plus de actividad al sueldo base, ya que esto redundaba beneficiosamente tanto en las pagas extras como en la antigüedad. La percepción mínima de los trabajadores de Renfe, incluyendo el sueldo con antigüedad, el plus de convenio, la prima de producción y el plan de participación en resultados garantizaba un mínimo de 25.000 pesetas brutas mensuales. El convenio establecía, igualmente, una revisión salarial al iniciarse el segundo año de su vigencia, cuantificada en un incremento de dos puntos por encima del incremento del coste de la vida, revisión que se aplicaría sobre todos los conceptos salariales, excepto en la dietas donde sólo se aplicaría a los tipos de la escala más baja, atendiendo al propósito de unificación de esta retribución. El cumplimiento de esta revisión salarial se vería, más adelante, condicionado por la firma de los Pactos de la Moncloa a finales de 1977 que fijaban un tope de aumento del 22 por ciento cuando lo firmado en el convenio significaba aumentar en dos puntos el IPC, lo que obviamente hubiera supuesto un porcentaje mayor. Esto llevó a que en la reunión mantenida con la empresa el 1 de diciembre de 1977 se acabase sin acuerdo, argumentando RENFE que como empresa pública no podía proceder a ningún tipo de negociación que contraviniese lo pactado. Finalmente, el Pleno General de Representantes se vio abocado a aceptar, el 20 de diciembre, la revisión en un 22 por ciento de los salarios, si bien se planteó una negociación respecto a la parte que correspondía a la subida lineal, que iría incrementado en el plus de convenio, y la que sería proporcional, destinada a sueldo base y cuatrienios, quedando congelados el resto de los conceptos. El acuerdo definitivo de renegociación del convenio, a consecuencia de topes salariales fijados en los Pactos de la Moncloa, se llevó a cabo el 18 de enero de 1978, con una subida del 22 por ciento en la masa salarial, fijando el salario mínimo en 32.500 pts brutas mensuales y otras medidas sociales⁵⁸.

3.3 Las primeras elecciones sindicales democráticas y las estrategias sindicales

Superado el proceso de negociación de ese primer convenio colectivo para los ferroviarios, considerado un éxito que anticipaba futuros logros⁵⁹, las organizaciones sindicales en su conjunto, y las secciones ferroviarias en concreto, se aprestaron a preparar la primera contienda democrática desde 1936, prevista para los primeros meses de 1978. La deseada unidad sindical,

⁵⁸ El Convenio sería finalmente homologado por el BOE de 17 de febrero de 1978.

⁵⁹ Jiménez de Parga (1977), p. 39.

propugnada por CCOO, y secundada por USO, no era posible por la negativa de UGT, que temía su asimilación en el movimiento sindical más potente del momento. Esta postura fue criticada por los sindicatos anteriores, con fuerte presencia en el Pleno General de Representantes, tal y como recogía José María Zufiaur, entonces Secretario General de USO, en el primer congreso celebrado en Madrid en abril de 1977:

“La UGT ha decidido hacer de la acción en solitario una regla, y de la unidad de la acción, la excepción. Pero tengan presente los compañeros de la UGT que si se excluyen de la acción común, de hecho se están excluyendo de la acción. Y si no, que se lo pregunten a los trabajadores de la construcción de Asturias o a los de RENFE. Si los compañeros de UGT desean reforzarse y personalizarse, nosotros también. Pero no concebimos el desarrollo de nuestra organización como contradictorio con la unidad de acción”.

Esta palabras, realizadas delante de los representantes de UGT, resumían muy bien la disyuntiva en la que se encontraban los dirigentes del sindicato socialista, que encontraba contestación en la posición tomada por algunos dirigentes ferroviarios, como el secretario de organización de la ejecutiva nacional del Sindicato Ferroviario de UGT, García Paredes, que en septiembre de 1977 distribuyó un comunicado en el que apoyaba de modo “total e incondicional” el paro convocado por el Pleno General de Representantes para el día 20 de septiembre. La respuesta del sindicato fue el cese. La postura de UGT era plantear una tabla reivindicativa diferente a la del Pleno General de Representantes, liderado por CCOO.

La preparación de las primeras elecciones democráticas en RENFE, previstas para el primer semestre de 1978, sería también tormentosa por las acusaciones mutuas que se lanzaban los dos sindicatos mayoritarios. UGT, ansiosa de la celebración electoral, consideraba que CCOO dilataba innecesariamente la fijación de una fecha. Por su parte, el sindicato comunista consideraba que era necesario fijar antes una adecuada definición de centro de trabajo, de la composición futura del comité estatal de la empresa y de la forma de celebración de los comicios. Inicialmente previstas para el día 6 de febrero, UGT reclamó a la empresa que fueran convocadas para el 24 de febrero, teniendo que esperar, por último, a la Circular nº 429 de la Dirección General de RENFE que fijaba las elecciones para el día 14 de abril de ese año.

La amplitud del ámbito territorial, la complejidad de los diferentes centros de trabajo y el número total de votantes hacían de las elecciones en RENFE, no sólo un referente importante sobre la representatividad de cada uno de los sindicatos de clase, si no también un escenario conflictivo en lo relativo a la organización y garantías del evento. En total, se constituyeron 163 comités y 377 dependencias electorales, algunas con varios cientos de trabajadores en su censo, y otras, por el contrario, con apenas una docena. El calendario electoral fijaba la fecha del 27 de marzo para la publicación de las listas definitivas de electores, el 9 de abril para la proclamación de las candidaturas y los días 10 a 13 de abril para la realización de la campaña electoral⁶⁰.

⁶⁰ Circular nº 429 de la Dirección General de RENFE.

Los sindicatos que concurrieron a las elecciones lo hicieron con diferentes propósitos y objetivos. CCOO y UGT se disputaban la supremacía, USO buscaba una consolidación suficiente y otros como SUF (Sindicato Unitario Ferroviario), CGT-Independiente (Confederación General de Trabajadores), que fracasó en esta primera contienda electoral, o SICRE (Sindicato Independiente de Cuadros de RENFE) anhelaban conseguir el respaldo de votos necesario para entrar en el Comité General Intercentros compuesto por 80 miembros.

El conjunto de las reivindicaciones de los sindicatos de cara a las elecciones se recogió en sus respectivos programas electorales. Los temas de salarios, jornada laboral, edad jubilación y clasificación de categorías formaban parte de todas las propuestas, en mayor o menor medida. También se recogían aspectos relacionados con la anterior represión sindical y política, reclamando la desaparición de la Circular nº 210, que databa de noviembre de 1954⁶¹, y se consideraba especialmente represiva, al igual que la desaparición de la “Brigadilla”⁶² y cerrar la posibilidad a nuevas militarizaciones de ferroviarios como la de 1976. Por último, un último grupo lo componían aquéllas que demandaban la participación de los trabajadores en los órganos de gestión y control de la empresa (ver Cuadro 5).

Cuadro 5. Plataformas reivindicativas de CCOO y UGT ante las elecciones sindicales de RENFE de 1978.

CCOO	UGT
Jubilación voluntaria a los 60 años con el cien por cien del salario.	Sueldo inicial mínimo y garantizado, con revisión salarial a partir de incrementos del IPC superiores al 3 por ciento.
Establecimiento de una nueva clasificación del personal y revisión de tablas salariales.	Jubilación forzosa a los 60 años y voluntaria a los 55, con 35 años de vida laboral.
Fijar la jornada semanal en 40 horas.	Jornada única de trabajo de 40 horas semanales, y reducción de jornada para trabajos nocturnos y penosos.
Estudio de primas de producción.	Vacaciones anuales de 30 días.
Establecimiento pluses de turnicidad, peligrosidad, toxicidad, etc., abonables al puesto de trabajo.	Supresión de la “Brigadilla”.
Desaparición de la Circular 210 de Faltas y Sanciones.	Acceso de la mujer al puesto de trabajo en iguales condiciones que el hombre.
Reordenación y tendencia a la desaparición de las horas extraordinarias.	Licencia de tres meses antes del parto y cuatro después.
Fijación de una dieta mínima de mil pesetas.	Reestructuración inmediata de las plantillas de RENFE con participación de los sindicatos.
Fijación real en cada dependencia de la plantilla necesaria.	Derecho a la huelga sin limitación alguna.

⁶¹ Circular nº 210 de la Dirección General de RENFE.

⁶² Brigada de Investigación de los Ferrocarriles de la Guardia Civil, que tenía como misión garantizar la seguridad en los trenes en marcha y en las estaciones de ferrocarril. Se caracterizó por su carácter represivo.

CCOO	UGT
Participación de los trabajadores en la gestión y control de RENFE. Desaparición de la “Brigadilla”. Cumplimiento, por parte de la empresa, de los acuerdos firmados en el I Convenio Colectivo.	Eliminación de toda normativa tendente a la militarización de los ferroviarios por motivos sociolaborales.

Fuente: “La opción sindical UGT ante las elecciones” y “CCOO a todos los trabajadores ferroviarios”, *InterRed* (1978), nº 12.

Por otro lado, las novedades en el panorama sindical eran SUF y SICRE, cuyos orígenes y fines eran muy diferentes. La historia del primero arranca en mayo de 1977 a partir de una escisión de CCOO, origen de los dirigentes de este sindicato, como su secretario general, José Miguel Ibarrola, que había formado parte de los fundadores de las primigenias comisiones obreras en la década de 1960, al igual que otros líderes de SU como Pedro Cristóbal y Luis Royo. Los motivos de la separación arrancan en la constitución de Comisiones Obreras de la asamblea general de Barcelona de 1976 y se acentuaron a raíz de los Pactos de la Moncloa. La rama ferroviaria de este sindicato, SUF, se formó en Alcázar de San Juan (Ciudad Real) en una reunión celebrada el 29 de septiembre de 1977, llegándose a su Conferencia Constituyente en Madrid el día 29 de enero de 1978 para preparar las inminentes elecciones sindicales en RENFE. Sus planteamientos sindicales no diferían en exceso de los expuestos por otros sindicatos como CCOO o UGT en materias salariales, de jornada o de gestión, pero sí hacían rechazo absoluto a los Pactos de la Moncloa, apoyados por las dos centrales mayoritarias⁶³. Su adscripción ideológica se situaba claramente a la izquierda de CCOO y próxima a los grupos maoístas españoles ubicados a la izquierda del PCE⁶⁴.

Por su parte el SICRE era una agrupación independiente de trabajadores ferroviarios principalmente ubicados en puestos técnicos y de gestión, algunos de ellos fuera de la reglamentación laboral de RENFE y que se consideraban marginados por los sindicatos de clase. Desde su creación, en las semanas previas a las elecciones, estuvo rodeado de acusaciones de “amarillismo”⁶⁵ y de connivencia con la empresa, perjudicando, por tanto, los intereses y la unidad de los trabajadores de la empresa. De cara a las elecciones de 1978 (también participaría en las de 1980 pero ya no en las posteriores) no planteaba una plataforma reivindicativa como tal, sino que hacía proposiciones muy ambiguas: todas las personas son iguales y con los mismos derechos; el sueldo más bajo debe permitir una vida digna; a igual trabajo corresponde igual remuneración; tiene que haber incentivos para la promoción profesional, reflejados en una tabla salarial adecuada; la asunción de responsabilidades debe conducir a fórmulas participativas, no a la lucha de clases y politización de la empresa; se deben separar las opciones políticas, como ciudadanos, de

⁶³ “Orígenes del Sindicato Unitario”, *InterRed* (1978), nº 12.

⁶⁴ Fishman (1996), p. 19.

⁶⁵ En sus acepciones, un sindicato amarillo puede ser considerado aquél que defiende y promueve los intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros; o bien, aquél cuyo objetivo es minar la acción reivindicativa de los sindicatos obreros. Este último era el significado con el que se identificaba a este tipo de sindicatos entonces.

la sindical, como profesionales⁶⁶. Como se puede comprobar ninguna demanda concreta a la empresa y sí una reivindicación de los derechos de los colectivos profesionales. En cierto modo, podemos encontrar un lejano antecedente en esta actitud de las posteriores consolidaciones sindicales de grupos profesionales como maquinistas o factores de circulación, aunque en el momento en el que se configura SICRE, de resurgimiento de los sindicatos de clase, además de la falta de claridad interna del sindicato, no era el más propicio. El sindicalismo de profesiones tendrá su momento ya en la década de 1990.

Cuadro 6. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 14-04-1978

	Votos	Delegados	CE	% votos
CCOO	29.204	1.026	42	50,4
UGT	19.411	700	28	33,5
USO	2.682	92	4	4,6
SUF	2.106	74	3	3,6
SICRE	1.881	79	3	3,2
NA	1.889	75	-	3,3
OTROS	753	23	-	1,3
	57.926	2.069	80	100

Fuente: Elecciones sindicales en RENFE, 1978-1980. Análisis comparativo.

Además, otras candidaturas de sindicatos menos representativos, de ámbitos regionales o de no afiliados concurrían a estas elecciones. Los sindicatos de las nacionalidades históricas, como ELA-STV (Solidaridad de Trabajadores Vascos), con sólo 28 votos y un delegado o de ING (Intersindical Nacional Gallega), con 29 votos y dos delegados, consiguieron una representación mínima. Los sindicatos de extrema derecha fracasaron estrepitosamente, UNT (Unión Nacional del Trabajo) o FNT (Fuerza Nacional del Trabajo), sin conseguir representación. Por su parte, los sindicatos anarquistas, PLO (Plataformas de Lucha Obrera), CNT (Confederación Nacional del Trabajo) también quedarían sin representación. Sólo la escisión de este último sindicato, CGT-Independiente, conseguiría un total de 480 votos y once delegados. El resto de delegados correspondieron a sindicatos menores, como la Central Democrática de Trabajadores (CDT), con 103 votos y cinco delegados, la Central Sindical Unitaria de Trabajadores (CSUT), con 52 votos y tres delegados y APT. TV con 62 votos y un delegado. Por último, habría que contabilizar un total de 75 delegados, respaldados por 1.889 votos de no adscritos e independientes.

Los resultados electorales no pueden ser vistos sino como un éxito para los sindicatos de clase, y más concretamente para las secciones ferroviarias de CCOO y UGT que acapararon el 84 por ciento de los votos y de los delegados, lo que se traduciría en un 87,5 por ciento de los puestos en el Comité de Empresa, en el que obtenía mayoría absoluta CCOO. La presencia de USO,

⁶⁶ "Ante las elecciones en RENFE", *InterRed* (1978), nº 12.

SUF y SICRE era muy reducida, quedando fuera de este organismo el resto de sindicatos.

3.4 El II Convenio Colectivo y los laudos de 1979 y 1980 en el marco de la conflictividad social y la crisis económica

Con ambos procesos, la firma del I Convenio Colectivo y la celebración de las primeras elecciones democráticas, se culminaba una etapa inicial hacia la normalización sindical en el ferrocarril español, que tendrá su inmediata continuidad en diciembre de 1978 con los inicios de la negociación del II Convenio Colectivo. En ese momento, la comisión negociadora de los trabajadores estaba compuesta por 12 de CCOO, 8 de UGT, 2 de USO y 2 del SUF, como reflejo de los resultados electorales últimos, que acudieron con una tabla reivindicativa conjunta que, entre otras cuestiones, reclamaba un aumento salarial del IPC más dos puntos, la congelación del importe de las horas extraordinarias, la revisión semestral o cuando el índice de precios fuese superior al 5 por ciento, la jornada de cuarenta horas semanales de trabajo, la jubilación forzosa a los 65 años con actualización de pensiones en los tres años siguientes y voluntaria a los 60 años con el cien por el cien del salario⁶⁷ y la entrada en convenio de la totalidad de la plantilla de RENFE, ya que los directivos medios no se habían incluido en el anterior convenio, una cuestión que no se solucionará hasta mucho tiempo después. En el terreno sindical, la tabla reivindicaba básicamente el reconocimiento de los derechos sindicales del comité de empresa y que se autorizase la implantación de secciones sindicales.

Las primeras reuniones no lograron ofrecer ningún avance por lo que se planteó la realización de dos jornadas de huelga los días 11 y 17 de enero de 1979. Las discrepancias se mantenían en la revisión salarial, en la reducción de la jornada y en la exigencia de inclusión de los directivos fuera de convenio, unos 1.500, quienes, según la empresa, preferían continuar con sus condiciones actuales. La presión pareció dar sus frutos y el acuerdo llegó el 26 de enero⁶⁸. Previamente se había realizado una consulta a los trabajadores, que dieron su apoyo en un 80 por ciento. El convenio establecía un incremento del 13 por cien proporcional, más otro uno por ciento en compensación a un aumento general de productividad en función de la organización del trabajo en algunas dependencias. El resultado en esta materia puede parecer que defraudó en parte las expectativas de los sindicatos que habían establecido la negociación del convenio de Renfe como piedra de toque para intentar superar las restricciones que había impuesto el gobierno en su decreto sobre política de rentas y empleo, que imponía una banda de subida entre el 11 y el 14 por ciento. No obstante, como casi siempre, la negociación terminó en un punto intermedio ya que la propuesta inicial de la compañía estaba en el mínimo de la horquilla, aduciendo su condición de empresa pública. Lo cierto es que el resultado de esta negociación sentó las bases para buena parte de los convenios colectivos que por entonces se negociaban en el país⁶⁹. En otras

⁶⁷ Hay que tener en cuenta que en aquel momento la jornada laboral estaba situada en 44 horas semanales, mientras que la edad de jubilación forzosa se situaba en los 68 años.

⁶⁸ Circular nº 441 de la Dirección General de RENFE.

⁶⁹ *El País*, 07-06-1979.

materias se consiguió una reducción de jornada hasta las 42 horas semanales a partir de 1981, conservándose las situaciones más favorables, y el establecimiento de la jubilación en los 65 años, aunque para determinadas categorías sería a los 62 años.

Este Convenio fue sentido por los sindicatos como un pulso al Gobierno y a su vicepresidente económico, Abril Martorell, con el objetivo de romper los topes salariales fijados por el ejecutivo que buscaba por todos los medios controlar la inflación. La unidad de acción sindical de CCOO y UGT, además de los dos sindicatos minoritarios, USO y SUF, permitió una capacidad de presión que no fue, ni lo sería en el futuro, habitual en los sindicatos ferroviarios. La huelga general de veinticuatro horas en el ferrocarril del día 11 de enero fue celebrada como un éxito que paralizó completamente el tráfico ferroviario⁷⁰.

Los problemas, y esto va a ser recurrente, vinieron a la hora de proceder a la revisión salarial. De esta forma, en octubre de 1979 los sindicatos plantearon diversas jornadas de movilizaciones para reivindicar tanto la revisión salarial como otras cuestiones del convenio que no se habían desarrollado. Unas movilizaciones que, sin embargo, dieron lugar a una primera ruptura de la unidad sindical, toda vez que UGT se desmarcó del acuerdo alcanzado por el comité de empresa. Los paros finalmente no se llevaron a cabo, lo que para algunos fue un triunfo de la postura de firmeza por parte del Gobierno⁷¹. La empresa ofrecía un incremento del 10,5 por ciento, algo inadmisibles para los sindicatos que volvieron a convocar nuevas jornadas de lucha, con huelgas de 24 horas y de celo, siendo especialmente importante, por su participación, la celebrada el 31 de enero de 1980. Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, Renfe inició la tramitación en el Ministerio de Trabajo de un conflicto colectivo, señalando fuentes de la empresa que a lo largo del mes de enero había mejorado las condiciones propuestas con una subida del 11,45 por ciento –muy lejos del incremento del IPC situado en el 15,6 por ciento–, incluyendo determinadas acciones para resolver el problema del exceso de horas extraordinarias promoviendo la entrada de nuevos agentes. El laudo fue dictado el 13 de marzo de 1980 y recogía el deseo del ministro Abril Martorell de no rebasar ese tope en la subida salarial. En él se prorrogaba la vigencia del II Convenio Colectivo de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1980 con una subida salarial de 12,5 por ciento para sueldos y plus de convenio, y del 12 por ciento para las otras partidas de la masa salarial y de las primas⁷².

En esta negociación se escenificó nuevamente la controvertida relación que tenían los dos sindicatos mayoritarios. A partir del mes de octubre de 1979 UGT se descolgó de las huelgas convocadas por el Comité de Empresa de RENFE, controlado por CCOO, aduciendo que había motivos políticos detrás de estas convocatorias de huelga que consideraba desmesuradas “por un mero incumplimiento de convenio”. CCOO, USO y SUF, los otros componentes del Comité de Empresa, hicieron un llamamiento a la unidad para la central

⁷⁰ Martino de Jugo (1980), p. 226. Una consecuencia lateral de esta huelga fue la crisis desatada en Radio Televisión Española a raíz de la negativa del director de la Primera Edición del Telediario, Pedro Maciá, de emitir una nota de la Dirección de RENFE sobre la huelga. El periodista fue cesado y tuvo una amplia repercusión en los medios de comunicación. *Pueblo*, 13-01-1979; *Hoja del Lunes*, 15-01-1979.

⁷¹ *El País*, 21 de octubre de 1979.

⁷² Circular nº 453 de la Dirección General de RENFE.

socialista, sin embargo esto no fue posible y UGT firmaría un acuerdo con la dirección de RENFE en el que ésta se comprometía al cumplimiento del convenio “en un 95 por ciento” de lo pactado⁷³. La crisis sindical hizo intervenir a Marcelino Camacho que envió una carta a Nicolás Redondo, de la que desconocemos si hubo respuesta, en estos términos:

“En la última reunión del secretariado confederal de CCOO hemos observado con preocupación que, en determinadas negociaciones de convenio, la división entre nuestras centrales y los problemas subsiguientes alcanzan cotas peligrosas que es necesario evitar. Las diferencias entre nosotros son reales debido a nuestra discrepancia de cara al acuerdo que habéis firmado con la CEOE⁷⁴, pero creemos que al margen del juicio que cada cual pueda tener está la necesidad actual de sacar buenos convenios en beneficio de los trabajadores. Con el fin de encontrar un método que permita evitar este tipo de situaciones, así como abordar otras cuestiones de interés mutuo, os proponemos una reunión de delegaciones de ambas ejecutivas lo antes posible”.

Es evidente que los sindicatos se aprestaban a conformar su estrategia de cara a la siguiente contienda electoral que se celebraría en el otoño de 1980. En la primavera de ese año se celebraron los congresos de las secciones ferroviarias que confirmaban las líneas de actuación de estos sindicatos. La situación de CCOO y UGT era muy diferente, tanto en las relaciones con el Gobierno como en las que tenían con los dos partidos políticos de referencia, PCE y PSOE, respectivamente, aunque eran mucho más estrechas en este último caso. Como es sabido, UGT se definía como sindicato socialista y tenía estrechos vínculos históricos y de organización con el PSOE desde hacía más de un siglo. En lo que concierne al funcionamiento y estructura interna, los miembros asalariados del PSOE contribuían con parte de sus ingresos al sostenimiento del sindicato. Además, era habitual la doble militancia en ambas organizaciones y la presencia de dirigentes compartidos tanto en el sindicato como en el partido. Por último, algunos miembros destacados de UGT, incluido el propio Nicolás Redondo, eran miembros del Parlamento español elegidos en las listas del PSOE⁷⁵. Esta relación se había estrechado desde las elecciones generales de 1979, en las que el partido socialista había obtenido unos excelentes resultados con un 31 por ciento de los votos, y se presumía la posibilidad de triunfo, después ampliamente confirmado, en los siguientes comicios, pero para ello era preciso conseguir una ajustada correlación entre el voto sindical y el voto político. Recordemos que se identificaba ya se había manifestado en las primeras elecciones sindicales en RENFE, donde el eslogan utilizado hacía referencia a esa relación: “Ferroviario vota UGT. Es votar socialismo”. A nivel nacional, UGT había obtenido 800.000 votos en las elecciones de 1978 y obtendría un millón en las de 1980, lo que muestra el interés de dirigir la mayor parte de este voto al PSOE.

Por su parte, CCOO también mantenía unas estrechas relaciones con el PCE, aunque no existía tanta identidad como el caso socialista, reclamando el sindicato comunista la pluralidad de sus afiliados, que procedían del PSP, PSA,

⁷³ *El País*, 10-10-1979.

⁷⁴ Se refiere al ABI, firmado por UGT y la CEOE en julio de 1977, ver Cuadro 2.

⁷⁵ Ferner (1990), p. 127.

PCE, LCR, OIC o MC. No obstante, en las listas electorales del PCE también figuraban relevantes dirigentes de CCOO, como el propio Marcelino Camacho. Su coyuntura política era muy diferente a la socialista, lejos de la posibilidad de gobierno, sus resultados electorales fijaban su representatividad en torno al 11 por ciento del electorado, lo que dejaba una mayor libertad de acción al sindicato en la labor reivindicativa. También es preciso recordar las serias discrepancias que vivía el partido comunista en esos momentos. Santiago Carrillo, su secretario general, hacía mención a esta situación en una reunión de dirigentes obreros comunistas celebrada en mayo de 1980 en Madrid, denunciando que los órganos de CCOO eran utilizados frecuentemente para dirimir querellas de partido “y hasta como un instrumento de presión para invertir desde el sindicato la política del partido”. En clara alusión a la espiral de huelgas y conflictos que se vivía en numerosas empresas, como el caso de RENFE, con sucesivas convocatorias que se eran desconvocadas sin comprobar la respuesta obrera ni alcanzar los objetivos. El disgusto ante la situación del líder comunista anticipaba en cierta medida lo que pasaría dos décadas después en el seno del sindicato CCOO: “La negociación y la movilización son dos componentes inseparables de la acción sindical. Cuando todo se reduce a la negociación se cae en el reformismo; pero cuando se limita todo a la movilización, estamos a un paso del anarcosindicalismo”. Estas palabras de Carrillo intentaban reconducir a algunos dirigentes sindicales para que midieran con realismo sus acciones de lucha y que evitaran huelgas indefinidas, comenzadas antes incluso de la negociación, proyectadas de antemano con un escalonamiento prefijado y resueltas desde arriba sin amplias asambleas, lo que generaba desconcierto y confusión entre los trabajadores⁷⁶.

Estas duras palabras de autocrítica del líder comunista parece establecieron una línea más moderada en la crisis económica que vivía el país en ese momento, en el punto más bajo de las sucesivas recesiones provocadas por el alza de los precios del petróleo de 1973 y 1979. Así el crecimiento del PIB se situaba en mínimos históricos desde la Autarquía, no llegando al 1 por ciento, el incremento de precios alcanzaba tasas del 16 por ciento y la población desocupada llegaba al 11,5 por ciento de la población activa, cifra nunca alcanzada, lo que suponía una pérdida, desde 1973, de 1,7 millones de empleos. Alcanzándose en 1979 el máximo histórico de la conflictividad laboral con 2.680 huelgas realizadas, 5,7 millones de trabajadores movilizados y 19 millones de jornadas laborales perdidas⁷⁷.

3.5 Las elecciones sindicales de 1980 y la consolidación del sindicalismo de clase en RENFE

CCOO centraría su campaña electoral de 1980 en la defensa de los puestos de trabajo y el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, reflejando así los dos problemas más graves de la economía española: el paro y la inflación. Estos planteamientos eran compartidos por UGT.

⁷⁶ *El País*, 12-10-1980.

⁷⁷ Datos en Carreras y Tafunell (2003), cuadro 9.1 y Maluquer de Motes y Llonch (2005), cuadro 15.43.

Las elecciones sindicales en RENFE de 1980, celebradas sólo dos años después de las anteriores, no supusieron un gran cambio en el mapa de la representación sindical en la empresa. La concentración del voto en los dos grandes sindicatos sería el resultado principal: el 87,6 por ciento de los votos emitidos fueron a estos sindicatos, cuando en las anteriores elecciones habían llegado al 83,9 por ciento. CCOO había pasado del 50,4 por ciento de los votos al 51,9 por ciento, consolidando así su mayoría absoluta en el Comité de Empresa, en el que obtenía 40 de los 75 representantes que ahora tendría. En el conjunto de los delegados de la empresa obtenía mil. Por su parte, UGT había incrementado también su porcentaje de voto, del 33,5 por ciento al 35,8 por ciento, disponiendo de 28 representantes en el Comité de Empresa y 681 delegados a nivel nacional (Cuadro 7).

Cuadro 7. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 31-10-1980

	Votos	Delegados	CE	% votos
CCOO	25.297	1.000	40	51,9
UGT	17.455	681	28	35,8
USO	1.804	67	3	3,7
SUF	1.734	76	3	3,6
SICRE	723	31	1	1,5
NA	1.418	59	-	2,9
OTROS	347	16	-	0,7
	48.778	1.930	75	100

Fuente: *Elecciones sindicales en RENFE, 1978-1980. Análisis comparativo.*

Los otros sindicatos habían sufrido un notable retroceso. USO había pasado de 92 delegados a 67 y de tener cuatro en el Comité de Empresa a disponer de sólo 3. SICRE experimentó una fuerte caída de los 79 delegados de 1978 a los 31 de estas elecciones, reduciendo su presencia en el Comité de Empresa a un solo representante. Por último, el SUF no varió muchos sus resultados, con 76 delegados a nivel nacional y tres representantes en el Comité de Empresa. No hubo ninguna formación nueva que entrara en este organismo y el resto de sindicatos sólo conseguía el 3,6 por ciento de los votos emitidos, que en esta ocasión había sido claramente inferior a las anteriores elecciones cuando se consiguió una participación del 82,7 por ciento de los trabajadores, mientras que en éstas sólo se llegó al 71,7 por ciento, lo que, en este caso, favoreció a las centrales mayoritarias que fidelizaron el voto de modo más efectivo que los otros sindicatos. CCOO y UGT perdieron un 13 y 10 por ciento de los votos, respectivamente, mientras las pérdidas fueron mayores en los otros sindicatos: SICRE, un 62 por ciento; USO, un 33 por ciento y SUF, un 18 por ciento.

Además de la consolidación de CCOO y UGT, estos comicios sindicales advierten de un panorama de cierta desafección de los trabajadores, después de una fase de euforia acaecida tras la reconquista de los derechos y libertades democráticas. Esto fue palpable tanto en el grado de participación electoral como en los niveles de afiliación. Es fácil de entender que las expectativas del cambio político generaron en los trabajadores esperanzas, en cierto modo

desmedidas, de sus mejoras salariales y laborales que, tras las primeras negociaciones colectivas y los resultados de la acción sindical emprendida por los primeros delegados elegidos democráticamente, no fueran del todo satisfechas. Esto generaría un cierto desencanto. De hecho, en la participación electoral el tope del 82,7 por ciento logrado en las primeras elecciones sindicales no sería superado hasta 2003, elecciones en las que, como veremos, el protagonismo sindical de CCOO y UGT ya era compartido con otros sindicatos de clase y, sobre todo, profesionales que han tenido hoy en día una mayor capacidad de movilización. Aún así, la pérdida de once puntos en el grado de participación de las elecciones de 1978 a las de 1980 ha sido la mayor caída registrada.

También en la afiliación el grado de euforia de los primeros momentos de la Transición consideramos que sufrió un retroceso, aunque en este punto los datos son mucho más imprecisos e incompletos. Otros autores encuentran una lógica en el descenso de la afiliación de los primeros momentos en los que existía un alto grado de implicación entre los intereses políticos y sindicales⁷⁸. La distribución masiva de carnés sindicales durante los años 1977 y 1978 elevaba la cifra de afiliados en España a los dos millones de trabajadores, lo que hubiera supuesto, en el caso de la veracidad de las cifras, unas tasas de afiliación del 70 por ciento, mayores que en el resto de Europa, con la excepción de Suecia⁷⁹. Sin embargo, la realidad de la estructura del poder y representatividad sindical en España que viene principalmente medida por los resultados electorales, y no por el grado de afiliación, nos permite valorar que los sindicatos no volcaron sus esfuerzos en la afiliación sino en la obtención de votos en los comicios de las empresas.

En el caso de RENFE, la situación nos sería muy diferente y los sindicatos, grandes y pequeños, hablan del elevado grado de afiliación que habían experimentado en ese momento. Sin embargo, la fiabilidad de esto es más que discutible, habida cuenta de que el sistema de pago habitual todavía no era el descuento automático en nómina, sino que los afiliados pagaban de múltiples maneras su mensualidad, bien en el propio sindicato, a través de ingreso en caja o mediante recibos⁸⁰. Además, los datos a veces facilitados por los sindicatos contabilizan al alza ya que aunque un afiliado no este al día en sus cuotas no siempre es dado de baja a efectos de contabilización⁸¹.

Con estas precauciones, los primeros datos de afiliación a sindicatos ferroviarios en 1976, todavía en la ilegalidad, muestran las primeras incorporaciones. El Sector Ferroviario de CCOO tenía en ese año unos 3.000 afiliados, cantidad que se elevaba hasta los 17.000 en 1977⁸². Por su parte, el Sindicato Nacional Ferroviario de UGT había tenido un crecimiento similar, de 200 afiliados en 1975, a 3.000 afiliados en 1977 y 14.000 en 1978⁸³. Esto suponía que en el momento previo a la legalización de los sindicatos en España había un porcentaje de afiliación que no llegaba al 5 por ciento, para

⁷⁸ Soto Carmona (2005), pp. 432-433.

⁷⁹ Fishman (1996), p. 221.

⁸⁰ Ferner (1990), p. 130.

⁸¹ Departamento de Investigaciones Sociales (1985), p. 235.

⁸² Martino De Jugo (1980), pág. 211.

⁸³ Leal Hernández (1989), pág. 167.

crecer vertiginosamente en los dos primeros años legales arribando hasta el 55 por ciento de afiliación, si se suman los afiliados de CCOO y UGT, mientras que el inicio de la década de 1980 mostraría una caída notable fijando la afiliación conjunta en un 30-40 por ciento, volviendo a crecer a partir de 1986. La explicación de la caída de afiliados del primer quinquenio de 1980 es justificada por la reducción de la plantilla de RENFE que había pasado de sus activos fijos de 72.312 de 1978 a los 62.773 de 1985⁸⁴, lo que habría producido una reducción de afiliados notable. UGT contabiliza ésta en dos mil antiguos afiliados que habían pasado a la jubilación⁸⁵. Aún así, la pérdida porcentual de afiliados con respecto a los trabajadores en activo era superior al ritmo de bajas por jubilación y muestra esa adaptación a una normalidad de afiliados, después de los primeros momentos de euforia.

Cuadro 8. Evolución de la afiliación sindical en RENFE de los principales sindicatos.

	CCOO de RENFE		UGT de RENFE	
	Nº Afiliados	Índice	Nº Afiliados	Índice
1975			200	
1976	3.000	100		
1977	17.000	567	3.000	100
1978	26.466	882	14.000	467
1980	(*)13.000	433	8.000	267
1983	(**)15.496	517	15.000	500
1987	18.066	602	15.400	513

Fuente: Leal Hernández (1989), Martino de Jugo (1980), *Carril*, marzo, 1981 y abril, 1984 y *El País*. (*) Datos de 1981. (**) Datos de 1984.

Esta importante eclosión de la afiliación sindical en los primeros años de la apertura democrática se confirma en los datos del Cuadro 9 para el año 1978 en diferentes provincias y centros de trabajo de España. Aún en el supuesto de que algunos datos puedan estar sobrevalorados, es indudable que el periodo de apertura de las libertades favorecería la afiliación a los sindicatos democráticos y coincide en lo que algunos han llamado el *boom* de afiliación de 1977 y 1978⁸⁶.

Cuadro 9. Estimación de afiliación ferroviaria al Sindicato Ferroviario de CCOO en algunas provincias españolas, 1978.

	Afilados a CCOO	Plantilla de Renfe	%
Cádiz	380	426	89,2
Huelva	420	533	78,8
Algeciras	240	306	78,4
Barcelona	3.000	6.000	50,0
Burgos	825	2.010	41,0
Málaga	600	1.580	38,0
Teruel	342	1.126	30,4

⁸⁴ www.docutren.com.

⁸⁵ Leal Hernández (1989), pág. 167.

⁸⁶ Departamento de Investigaciones Sociales (1985), p. 235.

Madrid	4.200	14.000	30,0
Orense	225	800	28,1
León	700	2.600	26,9
Teruel	75	371	20,2
Almería	110	686	16,0

Fuente: *Carril*, abril-mayo, 1978.

4. Los ochenta: crisis de UGT y hegemonía de CCOO

4.1 El III Convenio Colectivo

El cambio de década traería el inicio de la negociación de un nuevo convenio colectivo para los ferroviarios. Éste debía ser el tercero y su negociación fue mucho más compleja que los anteriores ya que aunque se inició en los últimos días de 1980 en realidad no fue posible alcanzar ningún acuerdo hasta el 10 de diciembre de 1981. Y es que, además de plantear una tabla reivindicativa en la que se incluía el deseo de erradicar las horas extraordinarias y conseguir la reducción de la jornada hasta las 40 horas, la disparidad en lo relativo al incremento de los salarios parecía insalvable. Los sindicatos solicitaban una subida del 15 por ciento mientras que la empresa sólo llegaba hasta el 8 por ciento. Como casi siempre aquí estaba el mayor obstáculo, máxime si tenemos en cuenta que la negociación del convenio de RENFE continuaba siendo por entonces considerada como referente del resto de las negociaciones colectivas, habida cuenta tanto del carácter público de la compañía como de ser todavía la empresa con una plantilla más numerosa.

Como hemos visto, el final de la década anterior había marcado récords negativos en la conflictividad social en España y todos los datos macroeconómicos presentaban, a su vez, una situación de profunda crisis. En enero de 1980 se había firmado un nuevo acuerdo social que buscaba, junto a los aspectos genéricos o estructurales de la futura negociación colectiva, compromisos para la negociación colectiva como los salarios, la productividad, los derechos sindicales o el tiempo de trabajo. Su resultado más visible sería el descenso en un 60 por ciento en la conflictividad laboral. Este acuerdo, denominado Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) (ver Cuadro 2), fue suscrito por la CEOE y UGT, y rechazado por CCOO, lo que ponía un nuevo jalón en la división sindical, estrategia que había seguido la CEOE en la consecución de estos pactos, como ha recordado Álvaro Soto⁸⁷. Esto confería un panorama restrictivo a la negociación salarial que copó buena parte de las discusiones de este convenio. Así, la representación sindical de RENFE consideraba que la subida del IPC del año anterior se había fijado en el 15,6 por ciento, mientras que el AMI limitaba las subidas a la banda del 12-14 por ciento, si bien quedaban excluidas de esta posibilidad las empresas deficitarias y públicas como RENFE, que debían negociar subidas inferiores⁸⁸.

Ante los nulos resultados de la negociación se convocaron diversos paros intermitentes a finales de enero de 1981 que se complementaron desde el día

⁸⁷ Soto Carmona (2005), p. 425.

⁸⁸ Martino de Jugo (1980), p. 228.

29 con una huelga de celo. Estas protestas se repitieron a lo largo del mes de febrero pues, aunque la empresa elevó su propuesta hasta el 10 por ciento lo cierto es que en la práctica para buena parte de los ferroviarios continuaba siendo del 8 ó 9 por ciento, al congelarse tanto los pluses como las primas. El 4 de febrero miembros del comité y de la dirección mantuvieron una entrevista con el ministro de transportes, José Luis Álvarez, al que los representantes de los trabajadores solicitaron una subida como la que se había acordado para Iberia⁸⁹. La respuesta del ministro fue promover un acto de conciliación para el 17 de febrero. En un último intento por cerrar la negociación sin tener que recurrir al laudo la empresa ofreció un incremento que mantenía el 10 por ciento pero con un reparto más racional que permitía que la mayoría de los trabajadores incrementasen su salario entre el 11 y el 11,5 por ciento. Esto llevó a una desconvocatoria de los paros para favorecer la negociación y a una petición, por parte de los sindicatos, de una subida del 11 por ciento en todos los conceptos lo que garantizaría subidas de un 12 por ciento sobre tablas⁹⁰. La dirección de la empresa rechazó esta propuesta y las negociaciones quedarían rotas definitivamente.

CCOO capitalizaría buena parte de las movilizaciones a través de un continuo proceso asambleario que se desarrolló en los principales centros de trabajo del país. UGT primero, y USO después, no secundaron estas acciones en consecuencia con su adhesión al AMI, que había marcado líneas muy claras en la negociación colectiva de las empresas. Este nuevo escenario de la división sindical marcó momentos de tensión entre los propios trabajadores en las numerosas huelgas convocadas en el primer trimestre de 1981 que tuvieron un seguimiento muy desigual, habida cuenta que UGT y USO no secundaron estos paros, lo que permitió aumentar el nivel de servicios mínimos que se recogía en las Circulares nº 450 y 451 de la Dirección General de RENFE, que hasta ese momento no había sido aplicada en su totalidad⁹¹.

Ante esta situación se dictó un segundo laudo de obligado cumplimiento que recogía un incremento salarial del 10 por ciento en todos los conceptos que integran la masa salarial salvo en las primas mínimas que tendrían un aumento del 20 por ciento, que se consideraba vigente hasta el 31 de diciembre de 1981⁹². La reacción inmediata del Comité fue presentar un recurso contra el laudo por entender que era anticonstitucional y que no recogía ninguna de las reivindicaciones de la representación laboral. Lo cierto es que parecía extenderse la idea de que las dificultades para la negociación habían tenido un componente claramente político, respondiendo a un intento de la Administración de imponer una moderación salarial que permitiese recortar la inflación y Renfe era la avanzadilla para intentar lograr este propósito.

⁸⁹ Hay que tener en cuenta que en Iberia la empresa también había comenzado la negociación ofertando una subida salarial del 8 por ciento pero, tras una breve huelga del personal de tierra se logró un acuerdo que elevaba ese porcentaje hasta el 13,5 por ciento.

⁹⁰ La nueva plataforma recogía aumentos del 15 por ciento en el plus de convenio, del 20 por ciento en la prima mínima, del 10 por ciento en el resto de las primas y del 15 por ciento en dietas y traslaciones, plus de servicios y domingos y festivos. Además planteaba la necesidad de establecer un nuevo sistema de primas.

⁹¹ Martino de Jugo (1980), p. 229.

⁹² Circular nº 468 de la Dirección General de RENFE.

Pese a todo, los sindicatos decidieron desconvocar las movilizaciones y negociar con la empresa algunos aspectos de carácter social que no habían sido recogidos en el laudo. El 23 de julio la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional declaró nulo el laudo, dando la razón a los sindicatos. Se abría ahora un nuevo escenario en el que era posible retornar a las negociaciones. En realidad, lo que se decidió es que no habría convenio de 1981, llegándose a un acuerdo para incrementar el número de contratados hasta los 5.000. También se decidió que la negociación para el convenio de 1982 se iniciaría a finales de octubre, una negociación que, paradójicamente, sería mucho más distendida que las anteriores. Y esto fue así porque coincidió con la negociación del ANE y las peticiones de los sindicatos se situaron dentro de los parámetros fijados por este acuerdo. De hecho, la petición de incremento salarial de un 9 por ciento se situó en la banda baja del acuerdo, si bien esta petición estaba supeditada a que se aceptasen otras propuestas, entre ellas que la distribución de este incremento repercutiese en mayor medida en los conceptos fijos. Se establecía una revisión semestral, siempre que el IPC superase el 6,09 por ciento, por el exceso sobre esa cifra que sería del IPC menos dos puntos.

Incluso se solucionó el conflictivo tema de los excluidos del convenio mediante un acuerdo por el que ese colectivo podría integrarse voluntariamente al convenio, siendo esta integración obligatoria para los nuevos ingresos. Una solución alcanzada tras seis meses de trabajo por parte de una comisión en la que participaron los trabajadores, aunque no fue hasta el V convenio colectivo cuando verdaderamente quedaron integrados la totalidad de los trabajadores de la empresa. Una novedad importante que se produjo fue la modificación de los tipos salariales que pasaron de 9 a 14.

Las mayores diferencias se encontraron en el tema de nuevas contrataciones, ya que la empresa ofrecía 4.500 nuevos empleos para absorber las jubilaciones, cuya edad se rebajaba hasta los 64 años, y otros 1.000 para eliminar las horas extraordinarias no estructurales. El comité consideraba necesario que se produjesen entre 8.000 y 10.000 nuevos contratos. Tampoco había acuerdo en reducir la jornada hasta las 40 horas semanales ni en la duración del convenio, pues mientras la empresa quería que fuese por dos años los sindicatos sólo aceptaban uno.

Finalmente, en lo que al empleo se refiere, el convenio recogía el ingreso de 3.500 nuevos agentes para compensar básicamente las jubilaciones y 2.500 para ir reduciendo las horas extraordinarias no estructurales. También se preveía el ingreso de otros 1.000 agentes para sustituir a aquellos que se acogiesen a la jubilación voluntaria que estaba destinada fundamentalmente a agentes de circulación que no superasen las pruebas periódicas psicofísicas y profesionales, tuviesen más de 55 años y llevasen 25 de servicio. Por último, en lo que respecta a la jornada laboral se estableció la fijada por el AMI de 1.880 horas anuales.

La firma del III Convenio Colectivo de RENFE fue elogiada tanto por los secretarios generales de las centrales mayoritarias, como por el presidente de Renfe y por el presidente de la comisión negociadora, el magistrado Miguel Ángel Campos. Este último señaló que los trabajadores habían sacrificado

unos ingresos económicos en beneficio de unos ingresos de personal. “Este es un convenio de solidaridad”, destacó⁹³.

La sombra del intento de golpe de Estado de febrero de 1981 y el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), que había sido suscrito por sindicatos, patronal y gobierno como compromiso ante las eventualidades involucionistas, fueron motivos más que suficientes para que empresa y los sindicatos relajasen sus posturas negociadoras y llegaran a un pronto acuerdo que se firmaría el 29 de diciembre de 1981 y promulgado a todos los ferroviarios el 5 de febrero de 1982⁹⁴. También, el año electoral, político y sindical, que se avecinaba en España hizo a todos buscar este rápido acuerdo.

4.2 Las elecciones sindicales de 1982 y el triunfo socialista en las generales

Efectivamente, tras las elecciones andaluzas del mes de mayo, que supusieron un triunfo notorio del PSOE, con 52,7 por ciento de los votos, y la profunda crisis desatada en la UCD, era previsible que el partido socialista consiguiera un resultado favorable en las elecciones generales de octubre. La victoria del PSOE fue aún mayor de la esperada y con el 48,3 por ciento de los votos obtendría una mayoría holgada en el Congreso de los Diputados que le permitiría formar un gobierno monocolor. El acceso de los socialistas al poder acababa con el denominado bipartidismo imperfecto que había sido protagonista del periodo anterior, con una federación de partidos poco cohesionados como UCD y un partido que salía de la clandestinidad, como el PSOE, y que se debatió de un tiempo entre la corriente historicista y la renovadora. El triunfo del PSOE de 1982 iniciará un periodo político de partido dominante, confirmado en las elecciones municipales y autonómicas de 1983⁹⁵, que dará paso, en la década de 1990, y tras el desgaste de gobierno de los socialistas, al sistema actual bipartidista.

La ilusionante propuesta socialista en temas sociales y laborales tendría mucho que ver en este triunfo. La promesa de acabar con la caída del empleo y de la creación de 800.000 puestos de trabajo era el argumento principal de su campaña electoral. Se proponía también una modernización de las estructuras productivas, ayudar a las pequeñas y mediadas empresas y aplicar medidas para saneamiento de las empresas públicas que proponía la realización de planes de reconversión industrial con creación de nuevos puestos de trabajo para el reciclaje de mano de obra empleada en actividades obsoletas y de baja rentabilidad⁹⁶. La realidad de la crisis económica no superada aún ocasionaría un serie traspiés a los planteamientos de los socialistas, ya que en la cuestión de la creación de empleo no sólo no se evitó no se crearon nuevos puestos netos de trabajo, sino que la pérdida de empleo siguió su escalada con otro medio millón de puestos perdidos en los cuatro años siguientes, para completar un ciclo negativo de 1973 a 1985 en el que se perdieron un total de 2,5

⁹³ *El País*, 12 de diciembre de 1981.

⁹⁴ Circular nº 480 de la Dirección General de RENFE.

⁹⁵ Juliá (2003), pp. 232-236 y Soto Carmona (2005), pp. 179-188.

⁹⁶ Juliá (2003), pág. 233.

millones de puestos de trabajo en España, llevando la tasa de desempleo hasta el 21,9 en 1985⁹⁷.

Los ferroviarios habían contribuido significativamente a este triunfo socialista, ya que el 66 por ciento declaró haberlo hecho por el PSOE, mientras sólo un 8 por ciento reconocían haber votado a UCD y un 7 por ciento al PCE⁹⁸. No era, pues, completa la correlación del voto político y sindical entre los ferroviarios, que mostraban una mayor inclinación por el PSOE que por el PCE, dentro un voto mayoritario de izquierdas en todas las categorías laborales, mientras, como se verá, mantenían, con su voto, la opción mayoritaria de CCOO en la representación sindical. Aunque es evidente que los efectos positivos de arrastre del triunfo socialista, registrado un mes antes de las elecciones sindicales, y de la valoración que otorgaban a los líderes políticos (Felipe González era calificado con un 8,6 sobre 10 por los ferroviarios, mientras Santiago Carrillo sólo recibía un 3,2)⁹⁹ habrían de incidir en el voto sindical. De hecho la acción sindical del Sindicato Ferroviario de UGT en los momentos previos de las elecciones buscaba esa identidad a través de ilusiones, expectativas, planificaciones, afanes de reforma y voluntad de colaboración con los nuevos gestores surgidos del triunfo socialista, en una etapa claramente colaboracionista que llegará hasta 1984, cuando se constate el desencanto¹⁰⁰.

CCOO, por su parte, buscaba diferenciar el voto político del sindical y para ello contaba con la opinión mayoritaria de los ferroviarios sobre lo positivo de las negociaciones anteriores sobre salarios, jornadas e ingreso de nuevos trabajadores en RENFE¹⁰¹. Su organización e implantación a nivel nacional era mayor que la de UGT, que no tenía suficiente representación en numerosas provincias españolas como Burgos, Cádiz, Guadalajara, Huesca, Pontevedra, Segovia, Soria y Toledo¹⁰², consecuencia de su apuesta por el fortalecimiento de las Secciones Sindicales e oposición a CCOO, que entendía de mayor prioridad, en consonancia con el sistema de relaciones laborales español, el fortalecimiento de los comités provinciales, verdaderos interlocutores con la empresa¹⁰³. La oposición que tenía UGT a esta cuestión se basaba en su valoración negativa de menoscabo de la fuerza del sindicato ante la empresa. El sindicato socialista apostaba porque los comités de empresa sólo fueran meros órganos de gestión y aplicación de acuerdos alcanzados por las secciones sindicales y el sindicato ante la empresa.

Los resultados registrados en la elecciones sindicales de 1982 (Cuadro 10) recogieron todo lo dicho anteriormente. Por lado, consolidaron a CCOO como sindicato hegemónico sin apenas caída de voto (294 votos menos que en las anteriores elecciones), aunque perdería la mayoría absoluta que había tenido en anteriores comités, lo que le obligaba a contar con el apoyo de otras centrales sindicales en la toma de decisiones. En segundo lugar, UGT recibió una buena parte de votos en la euforia postelectoral socialista, incrementado en un 26 por ciento los sufragios recibidos, llegando hasta los 22.038, muy

⁹⁷ Carreras y Tafunell (2003), cuadro 9.1.

⁹⁸ Encinas Avello (1982), p. 24 y ss.

⁹⁹ Encinas Avello (1982), p. 24 y ss.

¹⁰⁰ Leal Hernández (1989), p. 160.

¹⁰¹ Encinas Avello (1982), p. 24 y ss.

¹⁰² Leal Hernández (1989), p. 127.

¹⁰³ Sartorius (1979).

cerca de CCOO, tanto en porcentaje, sólo cinco puntos menos, y en representantes en el Comité de Empresa, 32 de UGT por 36 del sindicato mayoritario. Las elecciones, desde este punto de vista, fueron un éxito para UGT, valoración reforzada por el alto grado de participación (el 79,9 por ciento, ocho puntos superior a las elecciones de 1980). Del resto de fuerzas sindicales representadas, USO proseguía su retroceso, ahora con sólo dos representantes y un 3,2 por ciento de los votos, y SUF (ahora bajo las siglas SLF, Sindicato Libre Ferroviario) crecía de modo importante, pasando a tener cinco representantes en el Comité de Empresa y contar con 5,6 por ciento de los votos. Ante la falta de mayoría absoluta, los acontecimientos posteriores de absorciones y uniones sindicales, el papel jugado por estos pequeños sindicatos sería muy importante, ya podían inclinar las decisiones en un sentido u otro, dependiendo de su voto.

Cuadro 10. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 18-11-1982

	Votos	Delegados	CE	% votos
CCOO	25.003	943	36	44,7
UGT	22.038	802	32	39,4
USO	1.764	59	2	3,2
SUF/SLF	3.110	118	5	5,6
NA	382	-	-	0,7
OTROS	3.603	-	-	6,4
	55.900	1.922	75	100

Fuente: Elecciones sindicales en RENFE, 1980-1982. Análisis comparativo.

A pesar, pues, del aparente triunfo de CCOO en estas elecciones, el reparto final de poder ofrecía a UGT una clara posibilidad de obtener el control del Comité de Empresa y en las negociaciones de los siguientes convenios colectivos se plasmaría esta intención.

4.3 Convenios, negociación y estrategias sindicales durante la década de 1980

Todavía en la negociación del IV Convenio Colectivo¹⁰⁴ se mantuvo el consenso ya que la negociación fue relativamente rápida sobre la base de los acuerdos firmados en febrero entre los sindicatos, UGT y CCOO, y las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, recogidos en el Acuerdo Interconfederal (AI). El incremento salarial se fijó en el 11 por ciento, dos puntos por debajo de la petición inicial del comité, pero habida cuenta de que el convenio estipulaba una reclasificación de las categorías, el incremento real por persona ocupada superaba el 12,5 por ciento. Por lo que se refiere al personal técnico superior un acuerdo de 7 de marzo de 1983 incrementaba los salarios igualmente en un 11 por ciento, se establecía la misma cláusula de revisión salarial, se asimilaba su jornada laboral a la del convenio general y se mantenía la jubilación forzosa en los 64 años¹⁰⁵. Se establecía una revisión salarial en caso de que a 30 de

¹⁰⁴ Circular nº 496 de la Dirección General de RENFE.

¹⁰⁵ Circular nº 496 de la Dirección General de RENFE, anejo nº 2.

septiembre el IPC se hubiera elevado más del 9 por ciento. Esta subida no se ajustaba a los condicionantes del Acuerdo Interconfederal ni contribuía a contener el déficit público, pero fue valorada en la nueva dirección de la compañía, presidida en ese momento por Ramón Boixados, como una forma de impedir la suspensión del servicio ferroviario consecuencia de las previsibles movilizaciones en caso de un alargamiento de la negociación¹⁰⁶. El convenio recogía el ingreso de 6.000 nuevos agentes, que servirían tanto para cubrir las jubilaciones como para adecuar la plantilla a la futura aplicación de la jornada de 1.826 horas anuales.

Pero la tranquilidad duró poco ya que desde junio de 1983 se iniciaron diferentes movilizaciones al considerar los trabajadores que no se estaban cumpliendo las condiciones del convenio ni en lo que se refiere a la reducción de la jornada ni en la incorporación de nuevos trabajadores. Estas movilizaciones presagiaban una más compleja negociación del V convenio, como así sucedió.

Y es que aunque las reuniones se iniciaron a finales de diciembre de 1983 el acuerdo no se alcanzó hasta el mes de julio de 1984. La propuesta de la empresa de congelar los salarios y de recortar lo que se consideraba el salario social¹⁰⁷, fue el detonante de la importante conflictividad al inicio de la negociación. En esta también se evidenciaron nuevas diferencias entre los sindicatos mayoritarios ya que mientras UGT y SLF alcanzaron inicialmente un acuerdo con la empresa que recogía un aumento salarial del 5,9 por ciento, la inclusión de todo el personal en el convenio, el pago de clasificación de categorías con efectos de octubre de 1983 y el establecimiento del ritmo de cinco días de trabajo y dos de descanso, CCOO no aceptaba la eliminación de ningún derecho adquirido, aunque tampoco estaba dispuesta a mantener en solitario las movilizaciones.

Sometido a referéndum entre los trabajadores el acuerdo entre UGT y la empresa éste fue rechazado por el 66,5 por ciento de los votos emitidos¹⁰⁸, lo que dio lugar a una nueva ronda de conversaciones que finalmente concluyó con un acuerdo suscrito por ambas centrales.

En este ínterin, se había producido la integración del SLF en UGT mediante un congreso celebrado en Madrid por aquel sindicato el 30 de junio de 1984¹⁰⁹. Esta alianza propiciaba notables cambios en la relación de fuerzas, ya que SLF-UGT pasaba a ser la fuerza mayoritaria en el Comité de Empresa, con 37 de los 75 representantes, uno más que CCOO, quedando los dos representantes de USO como bisagra. El último secretario general de SLF, Tomás Martínez Díez, desmintiendo la existencia de rechazo en las bases del

¹⁰⁶ *El País*, 13-03-1983.

¹⁰⁷ Supresión de la indemnización por servicio militar y vivienda, de los complementos a los 20 años de servicios, de parte de los viajes de agentes y familiares y de las gratificaciones del personal de conducción e intervención.

¹⁰⁸ Este fracaso causó honda preocupación en UGT que propuso una serie de medidas para contrarrestar este rechazo, como la dinamización de la acción sindical acercándola al puesto de trabajo, tratar que las posiciones mayoritarias se enmarquen en la política general del Sector Ferroviario y extender el Sector a todas las provincias aprovechando la fusión con el SLF, en ese momento en marcha. Leal Hernández (1989), p. 157.

¹⁰⁹ . El proceso culminaría el 17 de septiembre del año siguiente con una reunión del Comité Nacional del SLF, *Unión Ferroviaria*, octubre, 1985.

sindicato a esta unión, anunciaba que la estrategia de alianza con una central más fuerte fue decidida por la organización en los primeros meses de 1984, ya que la previsible entrada en vigor de la nueva Ley de libertad sindical obligaba a tener un 10 por ciento de los votos para poder formar parte del Comité de Empresa, y SUF/SLF había obtenido siempre entre el 3 y el 6 por ciento de los sufragios. Con este fin, se establecieron contactos con CCOO y UGT, sin embargo, la central comunista no aceptó que conservaran sus siglas, ni les ofreció participación en los órganos de la dirección, por lo que llegaron a un acuerdo con UGT, que sí les había permitido conservar su denominación y una participación del 30 por ciento en las ejecutivas¹¹⁰. Con todo, la unanimidad no era total en el SLF y dos de los representantes del sindicato en el Comité de Empresa rechazaron su integración en UGT y optaron por mantener su puesto bajo las siglas de SLF.

El conflicto sindical en el Comité de Empresa de RENFE sería a partir de este momento largo y tenso, y llevaría hasta las puertas de las siguientes elecciones, programadas para 1986. El proceso estuvo plagado de demandas y querellas ya que la integración en UGT era completa, incluidos los bienes patrimoniales, cuestión que fue rechazada por un grupo de militantes del SLF reunidos en septiembre de 1984 en Madrid que defendían la opción de la coalición y no la integración. RENFE acreditó a los nuevos representantes propuestos por SLF-UGT y CCOO, que no estaba ajena a esta situación propuso que no se realizaran sustituciones hasta que no se aclarasen los distintos procesos judiciales existentes, y así se reclamó desde las reuniones mantenidas por el Consejo Estatal del Sindicato Ferroviario de CCOO¹¹¹.

CCOO anunciaría en octubre de 1986, dos meses antes de las elecciones, que 800 militantes del SLF, que habían mantenido las siglas de esta central, se integrarían en su sindicato, entre ellos estaban 42 de los 118 delegados elegidos en 1982 y dos de los cinco representantes del Comité de Empresa¹¹². Este proceso de integraciones se completaría también con la dispersión de los delegados de USO que se distribuirían entre UGT, la mayoría, CCOO y SEMAF, el sindicato de maquinistas que preparaba su lanzamiento en las elecciones de 1986. El grupo que permaneció en USO apenas si obtuvo respaldo en las nuevas elecciones.

A pesar de estos conflictos internos, provocados como hemos apuntado por el cambio normativo que obligaba a disponer de un porcentaje mínimo de votos para tener representación en el Comité de Empresa, la negociación del V Convenio Colectivo¹¹³ se hizo desde posiciones de unidad por parte de los sindicatos. Así, se mantuvo el incremento salarial que había negociado la UGT con cláusula de revisión a 30 de septiembre de 1984 si el incremento del IPC superaba el 6,5 por ciento, así como los cinco días de trabajo y dos de descanso, con carácter general, pero también respetaba el derecho a disfrutar de 15 días de vacaciones en el periodo estival así como determinadas modificaciones referidas al descanso para refrigerio en aquellos puestos en los que no era posible su realización, cuestiones ambas reclamadas por CCOO.

¹¹⁰ *El País*, 01-07-1984 y 26-09-1984.

¹¹¹ AHT, Órganos, 3-6, 3-10, 3-27, 3-32 y 3-33.

¹¹² *El País*, 01-10-1986.

¹¹³ Circular nº 515 de la Dirección General de RENFE.

Como ya hemos dicho éste fue el primer convenio que afectaba a la totalidad de los trabajadores de Renfe y para ello fue preciso incluir en la tabla salarial hasta el nivel 18. Además para estos nuevos trabajadores que se incorporaban al convenio en el caso de que existiera en la situación anterior de algún trabajador ventajas económicas, estas se mantendrían como gratificación especial mientras estuviese activo en la empresa, revisándose anualmente en la misma cuantía que se pactase para la tabla de salarios iniciales. Se establecía, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de este personal y su elevado nivel de participación en funciones directivas, una representación específica de este grupo en el Comité de Empresa.

Aunque la empresa había planteado inicialmente su intención de que el convenio tuviese una duración de tres años, lo cierto es que sólo tuvo vigencia durante 1984 por lo que en enero del año siguiente se iniciaron nuevamente las negociaciones para alcanzar el VI Convenio Colectivo que fue firmado en marzo de ese mismo año con una vigencia de dos años¹¹⁴. Si bien se produjeron algunas movilizaciones para presionar a la dirección, lo cierto es que la negociación fue relativamente rápida y no estuvo sujeta a excesivas disputas. Las propuestas iniciales de trabajadores y empresa divergían notablemente como ya era tradicional en especial en lo relativo a la cuestión salarial. Los sindicatos planteaban en su plataforma mantener el poder adquisitivo por lo que solicitaban un incremento salarial del 7,5 por ciento por parte de UGT y el 8 por ciento de CCOO. Entre sus objetivos estaba también la reposición de las bajas de la plantilla y la reducción de las horas extraordinarias. Como vemos, propuestas que se mantienen en todas las negociaciones habidas hasta este momento. La empresa, por su parte, aunque inicialmente no hizo una propuesta salarial en función de que el contrato-programa suscrito con el Estado la estimaba en un 3 por ciento, finalmente propuso un incremento del 5,5 por ciento, lo que significaba una subida situada en la banda inferior de lo firmado en el AES, en octubre. En realidad su propuesta era del 4 por ciento pudiéndose llegar al 5,5 por ciento en función de la aceptación de diversas propuestas sobre productividad y mejora de la gestión. A partir de este momento será una constante la vinculación de determinado porcentaje del incremento salarial a este tipo de variables. Aunque al finalizar las negociaciones el incremento fue del 6,8 por ciento. Respecto a la revisión salarial para 1986 sería del 4,5 por ciento sobre la masa salarial, aunque una cláusula del convenio establecía que si se constataba a lo largo de 1985 que la subida del IPC era superior al 7 por ciento se debería proceder a la revisión lo antes posible. Otro factor tradicional de la negociación fue el de condicionar la subida salarial al número de nuevos ingresos en la compañía, aceptando finalmente la empresa incorporar a 4.800 nuevos agentes, que podrían llegar a 6.000 siempre que se aceptase la jornada partida en diversos puestos, obligatoria para los nuevos ingresos, que se articulasen polivalencias funcionales y que se redujesen las compensaciones por traslado forzoso o se eliminase la bolsa para vacaciones fuera de los meses de verano.

Un elemento de interés que aparece por primera vez en este convenio es la existencia de un apartado específico dedicado a Medicina Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, que establecía el reconocimiento periódico como

¹¹⁴ Circular nº 529 de la Dirección General de RENFE.

medicina preventiva y se planteaba la próxima presentación de un estudio sobre enfermedades profesionales. Estas cuestiones irán teniendo desde este momento cada vez una mayor presencia en los subsiguientes convenios.

Durante la vigencia de este sexto convenio se produjeron diversas movilizaciones para protestar por el incumplimiento de alguno de los acuerdos, una cuestión como vemos recurrente, que los sindicatos trataron de paliar en el comienzo de la negociación del siguiente convenio cuando propusieron en su plataforma reivindicativa incluir una cláusula de responsabilidad penal ante cualquier incumplimiento que pudiera producirse. Naturalmente, dicha cláusula no fue aceptada por la empresa.

4.4 Las elecciones de 1986: crisis socialista y hegemonía de CCOO

A finales de ese año, se celebrarían nuevas elecciones sindicales en RENFE que tras la reforma anterior se iniciaba un periodo cuatrienal, en vez del bianual anterior. Los cambios en el sistema también afectaban a la composición de los comités provinciales y al general. Así, se reducían los comités de empresa distribuidos por las provincias de 134 a 51, uno por cada provincia peninsular, con la excepción de Barcelona que contaba con dos (Barcelona Término y Barcelona Sants) y Madrid con cuatro (Madrid C-1, Chamartín; Madrid C-2, Príncipe Pío; Madrid C-3 y C-4, Atocha). El número de delegados se reducía de 1.947 a 1.138, así como los representantes que se sentarían en el Comité de Empresa, que pasaba de 75 a 13¹¹⁵.

Estos cambios explican buena parte de las estrategias llevadas a cabo por los sindicatos antes de la consulta electoral y de los resultados que se produjeron. Los grandes beneficiados serían los sindicatos de clase de implantación nacional y con un sólido aparato organizativo. La desaparición de estos pequeños sindicatos que habían obtenido una representación menor en los anteriores comicios había sido progresiva y, como hemos visto, había ocasionado no pocos conflictos en los grandes sindicatos que veían en estas absorciones la posibilidad de consolidar sus ansiadas mayorías. UGT fue la adelantada en este proceso, acogiendo en su seno a no pocos afiliados y dirigentes del desaparecido SLF y también del debilitado sector ferroviario de USO, aunque las expectativas frustradas del gobierno socialista de Felipe González, con el que UGT había tenido una identificación clara de objetivos hasta 1984¹¹⁶, hizo que estas fusiones fueran menos efectivas y buena parte de las bases de estos sindicatos, obligados a buscar cobijo en otros de mayor entidad, optaron por integrarse en CCOO, cuando no, como en el caso de USO, de mantener una candidatura propia abocada al fracaso. UGT también había intentado llevar a cabo una mayor identificación con los cuadros técnicos del personal ferroviario, incluidos en convenio desde la firma del quinto, que hasta ese momento habían contado con una opción electoral propia, el SICRE. La desaparición de éste, y los relativos buenos resultados obtenidos por el sindicato socialista en los colegios A en anteriores comicios, había provocado un intento de colaboración con la Confederación General de Cuadros (CGC) en

¹¹⁵ *Elecciones Sindicales 1986*, pp. 3-4.

¹¹⁶ Leal Hernández (1989), p. 157.

1983 que resultó fallida¹¹⁷. Desde el punto de vista estratégico, la presencia de una sólida representación en estos colegios A resultaba muy importante ya que acercaba a los sindicatos a las esferas de poder y decisión en la empresa. En el Colegio A votaban el personal técnico y administrativo (compuesto por una larga lista de categorías como Jefe de Servicio, Inspector Principal, Arquitectos, Ingenieros, Delineante, Jefe de Depósito, Jefe de Reserva, Jefe de Sección, etc.) que suponían aproximadamente el 15 por ciento del censo electoral. En las elecciones de 1978, en el colegio A CCOO había obtenido el 26 por ciento de los delegados, UGT el 24 por ciento y SICRE el 22 por ciento. En las de 1980 UGT obtenía ya el 39 por ciento de los delegados, CCOO el 32 por ciento y SICRE sólo el 8 por ciento. Finalmente, en 1982, UGT consiguió el 50 por ciento de los delegados de este colegio A y CCOO el 34 por ciento. El fracaso de 1986 sería también muy importante en esos colegios A, donde CCOO obtendría unos resultados muy satisfactorios llegando al 58 por ciento de los votos (22 puntos más que en las anteriores elecciones), quedándose UGT sólo en el 37 por ciento de los sufragios¹¹⁸.

Cuadro 11. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 16-12-1986

	Votos	Delegados	CE	% votos
CCOO	25.647	669	(*)9	58,6
UGT	12.779	348	4	29,2
SEMAF	3.252	81	(*)-	7,4
USO	972	17	-	2,2
CNT	677	11	-	1,5
LAB	246	9	-	0,6
INTG	109	2	-	0,2
CAT	100	-	-	0,2
NA	28	1	-	0,1
	43.820	1.138	13	100

Fuente: *Elecciones Sindicales 1986*. (*) Aunque SEMAF no había alcanzado el 10 por ciento de los votos necesarios para formar parte del Comité de Empresa, un acuerdo posibilitó que este sindicato formara parte del mismo quedando la relación de fuerzas con CCOO con ocho delegados, UGT con cuatro y SEMAF con uno.

Aún fueron peores los resultados obtenidos por UGT en el Colegio B¹¹⁹ con apenas el 28 por ciento de los votos, lo que suponía una caída de 13 puntos con respecto a las elecciones de 1982, cuándo tantas esperanzas había en el fortalecimiento de la central socialista. CCOO, sin embargo, había crecido notablemente obteniendo el 58 por ciento de los votos emitidos. Estos resultados, y el limitado seguimiento que habían conseguido otros sindicatos,

¹¹⁷ *El País*, 5-12-1983.

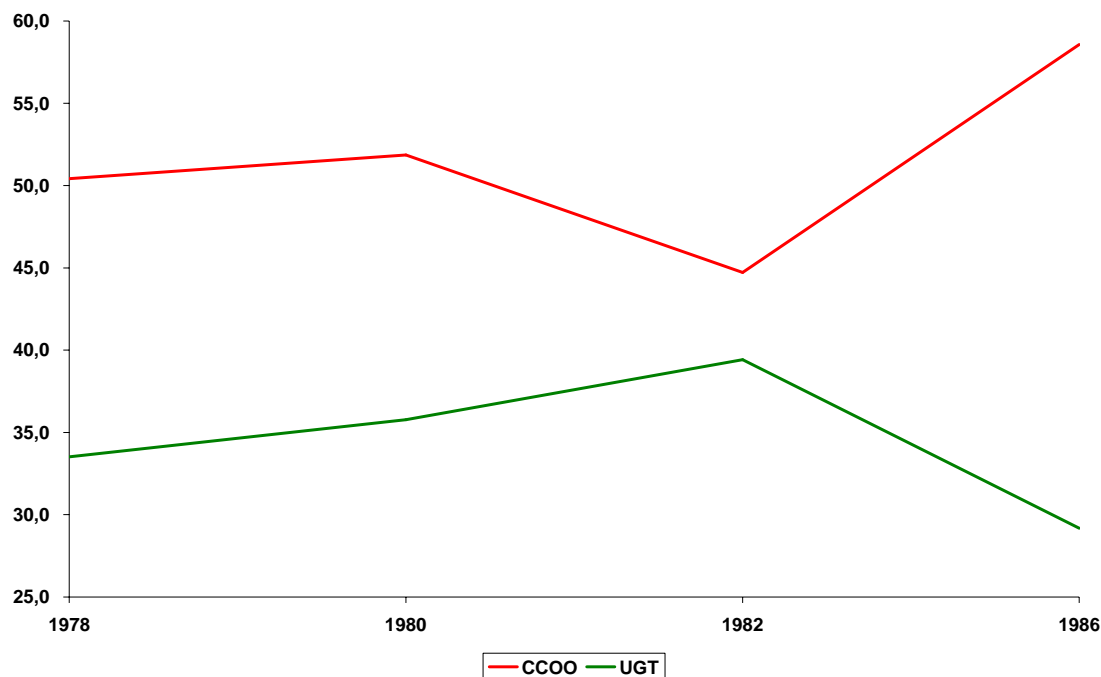
¹¹⁸ *Elecciones sindicales en RENFE, 1978-1980. Análisis comparativo, Elecciones sindicales en RENFE, 1980-1982. Análisis comparativo y Elecciones Sindicales 1986*.

¹¹⁹ Que agrupaban al resto del electorado ferroviario (85 por ciento) con toda la colección de profesiones de Personal especialista y no cualificado, desde jefes de estación, maquinistas, oficiales de oficio, obreros de vía, guardabarreras y un largo etcétera. Ver lista completa en *Elecciones Sindicales 1986*, pp. 8-11.

otorgaron una representación dual en el Comité de Empresa a los dos sindicatos grandes, aunque con una holgada mayoría por parte de CCOO, la mayor obtenida nunca en las elecciones sindicales en RENFE (Cuadro 11).

Gráfico 2. Evolución de la tendencia de voto en RENFE entre CCOO y UGT

En porcentajes



Fuente: Datos de Cuadro 6, Cuadro 7, Cuadro 10 y Cuadro 11.

El análisis del voto obtenido por UGT era desolador y su identificación con los objetivos del gobierno socialista había pasado una elevada factura a los ferroviarios de UGT. Las estimaciones de afiliación al Sindicato Ferroviario de UGT en ese momento rondaban los 15.000 afiliados (ver Cuadro 8), dado que la central socialista obtendría el respaldo de 13.000 votos, supondría que buena parte de sus militantes no había dado el respaldo al sindicato. Habida cuenta de la baja participación en estas elecciones, sólo 68,9 por ciento, el índice más bajo de todas las elecciones realizadas, nos inclinamos a considerar que los votantes y afiliados de UGT se inclinaron más por la abstención que por el voto a otras centrales. Aún así, un fuerte contratiempo para el sindicato que inició un proceso de autocrítica sobre este retroceso que había frenado la evolución creciente de las anteriores elecciones, en las que se había recortado progresivamente la distancia sobre CCOO (Gráfico 2). Se reconoció la gran inestabilidad dentro del sector ferroviario, así como el rechazo en referéndum del acuerdo de UGT en el V Convenio Colectivo como un claro ejemplo de lo desacertado de la acción sindical. Se achacaba, no obstante, como causa el sistema de elección que no favorecía los intereses de UGT y lo desacertado de la campaña electoral que hacía hincapié en un futuro no claro sobre una realidad de frustración, cuestión que sí fue aprovechada por CCOO para remarcar la identificación del sindicato socialista con el Gobierno, al que los ferroviarios achacaban buena parte de sus problemas. Aunque este fracaso no se trasladó a otras empresas ferroviarias, como FEVE, donde UGT

siguió conservando una holgada mayoría, “la pérdida de la hegemonía en los comités y órganos de negociación y representación” provocaría el relevo del secretario general del sector, Ignacio Gramal, por Antonio Moral. En el IV Congreso de la Federación de Transportes de UGT de 1987 se trazaron nuevas líneas estratégicas de cara a las futuras elecciones en las que se contemplaban la inclusión de no afiliados en las candidaturas propias, la revisión del programa electoral con la supresión de las “utopías irrealizables”, incidir en cuestiones de presente y futuro del ferrocarril e iniciar un proceso de formación de los responsables de las campañas¹²⁰.

Además de CCOO y UGT, la oferta electoral en 1986 fue mucho más reducida, participando también SEMAF, USO, CNT, LAB, CAT e INTG. La principal novedad sería la presencia por primera vez en una contienda electoral del Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF). El colectivo de maquinistas y ayudantes (personal de conducción) se había mostrado desde el inicio de la Transición como un grupo cohesionado, con una notable importancia estratégica en la producción de la empresa, pero que, sin embargo, contaba con importantes agravios en lo referente a sueldos y condiciones de trabajo con respecto a otros colectivos más favorecidos. Desde el inicio de los procesos de negociación de los convenios y acuerdos en RENFE, los sindicatos de clase habían recogido buena parte de estas demandas, programando incluso paros y conflictos específicos para el personal de conducción, como ya había ocurrido en las huelgas de 1980 y 1984.

Las largas jornadas de trabajo, las prolongadas estancias fuera de la residencia a causa de los viajes, el sistema de turnos y gráficos que obligaba a continuas pernoctaciones en dependencia no del todo adecuadas para estos trabajadores y existencia de un complejo sistema de incentivos y primas no consolidados como sueldo fijo, hacía de este colectivo uno de los más proclives a la reivindicación. Además, la ya referida posición estratégica en la explotación ferroviaria favoreció el fortalecimiento de este grupo en los sindicatos de clase ferroviarios. Sus demandas tenían como principal objetivo unos fuertes incrementos salariales que se correspondieran con la penosidad de su trabajo y con su relevancia. Esto, lógicamente, topaba con la demanda global que los sindicatos de clase realizaban para todos los colectivos ferroviarios, marcados, como hemos visto, por unos sueldos por debajo de los percibidos, en puestos de trabajo similares, en otras empresas públicas y privadas. El desencuentro era lógico, y en los primeros años de la década de 1980 ya se registraron intentos para formar agrupaciones, candidaturas, y en último término, sindicatos que recogieran los intereses de este colectivo. Los sindicatos de clase no supieron, o no pudieron reaccionar, y la aparición de este sindicato supondría de manera progresiva una pérdida de votos, después de afiliados y, por último, de ascendencia, sobre este colectivo que ha terminado teniendo una representación prácticamente monocolor en la actualidad.

La aparición de SEMAF, constituido en 1986 con el objetivo de presentarse a las elecciones sindicales de ese año, se enmarca dentro de la expansión de los sindicatos profesionales o sindicatos franja acaecida en el último cuarto de

¹²⁰ Leal Hernández (1989), pp. 164-166.

siglo en el sindicalismo español y europeo¹²¹. Este modelo fue iniciado en España en 1978 por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA)¹²² y ha terminado teniendo un fuerte implantación y tiene su origen los sindicatos de oficios del siglo XIX pero tiene su expansión, ya totalmente identificada con los intereses concretos de la profesión, a partir del desarrollo del modelo sindical postindustrial que “desobreriza” al trabajador para incorporarlo a las nuevas clase medias formadas por trabajadores de cuello blanco y de profesiones estratégicas¹²³.

Este grupo, denominado como sindicatos franja ocupacionales, difiere claramente de los objetivos de los sindicatos de clase tradicionales o de los sindicatos de empresa o sector, que son agrupaciones sindicales de sector o rama profesional que buscan la afiliación en toda la plantilla del sector independientemente de la categoría o clasificación concreta de sus trabajadores. La Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) es el mejor ejemplo a una escala nacional de estos grupos, mientras que en el caso de RENFE el SLF, abocado a la desaparición en 1986, fue el prototipo de estos sindicatos que contaron, pero no en caso ferroviario, de un solapado apoyo patronal, ya que rompían la hegemonía de los sindicatos de clase¹²⁴.

Por el contrario, los sindicatos franja, aunque coincide con los anteriores en su campo de aplicación limitado, se caracterizan por agrupar a miembros de una misma profesión, categoría o grupo profesional, y con una clara posición estratégica en los que primaban sus intereses profesionales a los intereses de clase. Esto no debe ser entendido como un juicio negativo, si no como una consecuencia de los cambios experimentados en las relaciones laborales postindustriales. El desarrollo de este tipo de sindicatos forma parte de la historia más reciente y confluyen en ellos una serie de características que apuntan a una mayor presencia en el sector público, tanto en la Administración como en las grandes empresas públicas, y agrupan a colectivos definidos por su cualificación o por la experiencia en el oficio¹²⁵.

Algunos ejemplos de estos sindicatos con una fuerte presencia en sus respectivas empresas o sectores son la Asociación Nacional del Profesorado Estatal de EGB (ANPE), la ya citada Confederación General de Cuadros (CGC), la Federación de Mandos Intermedios de Bancos y Cajas de Ahorro (FMIBC), la Confederación Española de Sindicatos Médicos (CESM), el Sindicato de Ayudantes Técnicos Sanitarios (SATSE), además de los ya citados ASEPLA o SEMAF¹²⁶.

Estos antecedentes justifican el éxito inicial, luego consolidado, del sindicato de maquinistas de RENFE (que tiene su secuela en FEVE con la creación de SIMAF), en las elecciones de 1986. En el conjunto de los trabajadores de RENFE consiguió 3.252 votos y 81 delegados, lo que daba una

¹²¹ En este sentido, el trabajo de Magdalena Nogueira sobre este tipo de colectivos y su progresiva implantación en el sistema sindical español constituye una sólida investigación sobre las características de estos sindicatos. Nogueira Guastavino (2001).

¹²² Nótese la coincidencia de las siglas.

¹²³ Nogueira Guastavino (2001), pp. 50-57.

¹²⁴ Nogueira Guastavino (2001), p. 98.

¹²⁵ Taboadela (1993), p. 421.

¹²⁶ Ver Nogueira Guastavino (2001), p. 99.

representatividad del 8,69 por ciento, dejándolo fuera de la posibilidad de acceder al Comité de Empresa. Sin embargo, en términos relativos, el éxito fue claro ya que obtuvo el 34,7 por ciento de los votos emitidos en el colectivo de conducción, lo que ya le situaba en este colectivo como la fuerza más votada. De los 51 comités provinciales existentes, este sindicato obtuvo representación en 27, especialmente en las grandes ciudades y centros donde se ubicaban los mayores depósitos de España¹²⁷.

4.5 El nuevo escenario y la negociación del VII y VIII Convenio Colectivo

El comienzo de la negociación del VII Convenio Colectivo fue ciertamente peculiar ya que cada una de las partes quería reunirse en un sitio distinto, constituyéndose, efectivamente, en lugares diferentes. Mas allá de esta anécdota, el comité de empresa constituido ahora con sólo los sindicatos mayoritarios, (CCOO nueve y UGT cuatro), planteó una plataforma que tenía como principales puntos los siguientes: subida salarial entre el 7 por ciento y el 8 por ciento con cláusula de revisión salarial; jornada semanal de 38 horas; suspensión de la obligatoriedad de realizar jornadas diarias de 12 horas; plan de 5.000 nuevos ingresos; gratificación por trabajo en domingos y festivos; prohibición de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias, y volver a un ámbito temporal de duración del convenio de un año. La empresa, por su parte, ofrecía un aumento salarial del 4,5 por ciento sobre tablas, más un 0,8 por ciento ligado a otros conceptos. Tras duras negociaciones en el acuerdo firmado, en solitario por parte de CCOO, en el mes de mayo de 1987 el incremento pactado fue del 6,97 por ciento para el sueldo base y del 5 por ciento para el resto de las partidas¹²⁸, estableciéndose la jornada laboral en 40 horas semanales. Como en el anterior convenio, ahora tampoco se explicitaba el número de nuevas incorporaciones de trabajadores.

A lo largo de 1988 se realizaron diferentes huelgas para reivindicar el cumplimiento del convenio que dieron lugar al despido de cinco miembros del comité de empresa de Atocha, pero quizás lo más significativo fue la aparición en escena en este momento del sindicato SEMAF que, en diciembre de ese mismo año, decidió convocar 58 días de paro para reclamar de la empresa un convenio franja específico para el colectivo que representaban. Hay que tener en cuenta que en aquellos momentos SEMAF tenía el 7 por ciento de los delegados totales de la empresa por lo que no reunía la representatividad suficiente para estar presente en la negociación del convenio. La empresa se negó tajantemente a la posibilidad de negociar un convenio específico pero ofreció a este sindicato la inclusión de un delegado en el Comité General y, por tanto, que pudiera participar en la negociación colectiva que se iba a iniciar a mediados de enero de 1989. Este acuerdo fue aceptado por CCOO mientras

¹²⁷ La obtención de delegados por comités fue como sigue: Alicante (1), Asturias (5), Badajoz (3), Barcelona Norte (3), Barcelona Sants (7), Burgos (5), Cáceres (2), Castellón (1), Ciudad Real (3), Córdoba (4), Gerona (3), Granada (3), Guipúzcoa (3), Huelva (2), Jaén (2), León (3), Lérda (2), Madrid C-1 (3), Madrid C-3 (4), Málaga (1), Murcia (2), Navarra (2), Orense (2), Sevilla (3), Valencia (4), Vizcaya (4) y Zaragoza (4). *Elecciones Sindicales 1986*.

¹²⁸ Para 1988 el incremento salarial se establecía en función de la siguiente fórmula: $(IPC \text{ previsto} \times 1,4 + 0,5)$ por ciento, estableciéndose revisiones salariales para 1987 y 1988 en el caso de que el IPC superase el 5,5 por ciento. Circular nº 544 de la Dirección General de RENFE.

que UGT puso reparos toda vez que consideraba que la composición del comité no se ajustaba a los resultados de las elecciones de 1986. Pese a todo, los dos sindicatos mayoritarios plantearon una plataforma conjunta que reclamaba un incremento salarial entre el 7 y el 8 por ciento para todos los conceptos, además de una reducción de la jornada laboral hasta las 38 horas y un calendario para la futura implantación de la de 35 horas. La dirección, por su parte, ofrecía un aumento de sólo el 3 por ciento.

La negociación estuvo congelada a la espera de lo que se decidiese en las conversaciones para alcanzar la concertación entre empresarios y sindicatos. Reiniciado el proceso, CCOO y UGT plantearon diferentes movilizaciones, distintas de las convocadas por SEMAF. La empresa fue modificando sus ofertas en materia salarial hasta llegar a un 5,9 por ciento, aplicándose un 4,6 por ciento sobre el salario base y el resto en dos pluses no consolidables en años posteriores. Esta propuesta fue tajantemente rechazada por los sindicatos. Ante esta situación de bloqueo, el entonces presidente de Renfe, Julián García Valverde, publicó un artículo en el que señalaba que la continua conflictividad en la empresa estaba ocasionando importantes quebrantos económicos y que lo que en el fondo estaba provocando la mayor parte del conflicto era el rechazo de los sindicatos a una modernización de la empresa para hacerla más competitiva. Una modernización que, a su juicio, no tenía porque destruir los valores ferroviarios del pasado ya largamente consolidados, y que lo que hacía era construir un nuevo modelo de ferrocarril ante la imposibilidad de mantener lo existente¹²⁹.

La negociación de los convenios colectivos en RENFE, como hemos podido ver, había supuesto, salvo contadas excepciones, largos procesos de discusión y conflicto con múltiples huelgas convocadas, dilatándose en el tiempo de modo excesivo. En algunos casos, la finalización de la negociación del convenio anterior se enlazaba sin solución de continuidad con el nuevo convenio. Esto convirtió a RENFE en una de las empresas con mayor horas de trabajo perdidas por conflictos de la que la negociación de este VIII Convenio Colectivo sería un ejemplo palmario, con una intensa conflictividad entre los meses de abril y julio de 1989. Ningún convenio había necesitado de más horas de discusión para llegar a un acuerdo¹³⁰.

Precisamente, en los conflictos derivados de este convenio se había dado un nuevo desencuentro entre las direcciones de las dos centrales mayoritarias, CCOO y UGT, y los sectores ferroviarios. Así, las convocatorias de huelgas de varios días en el mes de marzo de 1989, coincidiendo con la Semana Santa, había provocado la reprobación de las direcciones, ya que rompían los deseos de autorregulación de huelga, sugeridos por los secretarios de acción sindical de CCCC, Agustín Moreno, y de UGT, Apolinar Rodríguez, para evitar molestias a los viajeros en estos periodos vacacionales y no dar argumentos al Gobierno para la promulgación de una ley de huelga¹³¹. Los respectivos sectores ferroviarios justificaron las movilizaciones porque los trabajadores de RENFE así lo había pedido en asamblea. De todas maneras, se criticaba especialmente a CCOO que, con mayoría en el Comité de Empresa, había

¹²⁹ *El País*, 14-06-1989.

¹³⁰ Leal Hernández (1989), p. 163.

¹³¹ *El País*, 4-3-1989.

aceptado una propuesta de SEMAF sobre los días de huelga que transgredía las recomendaciones de su sindicato, por lo que fueron llamados para que dieran explicaciones sobre lo ocurrido.

El VIII Convenio Colectivo de RENFE sería finalmente suscrito el 28 de junio de 1989. Un convenio de dos años de duración y que establecía, finalmente, un incremento del 6,43 por ciento, si bien estaba pendiente de decidir como sería su distribución ya que para ello se formó una comisión paritaria que debería decidirlo antes del 31 de octubre de ese año. Para 1990 el incremento salarial sería de un punto por encima del IPC, con la correspondiente cláusula de revisión. Lo que sí se modificaba era el concepto de sueldo inicial, ya que en él se incluían el plus de convenio, el plus transitorio de los niveles 1 y 2 y las 6 medias pagas. Y también era novedoso el que por primera vez en el convenio se hablase de contrataciones temporales¹³².

En noviembre ya se plantearon diversas movilizaciones para protestar por el incumplimiento de nuevos ingresos para sustituir a los jubilados y debemos tener en cuenta que, por entonces, la plantilla de RENFE era de 49.650 personas cuando pocos años antes alcanzaba los 70.000. La pérdida de empleo había sido evidente. Dos meses más tarde era SEMAF el que convocaba nuevos paros para exigir el cambio de determinadas percepciones variables en fijas, tal y como consideraban habían acordado con la dirección. Esta no era la percepción ni de RENFE ni de CCOO y UGT, quienes consideraban que atender estas peticiones referidas exclusivamente al ámbito de la conducción sería constituir un convenio franja que no querían admitir. La compañía aseguró que el aumento de las dietas, una de sus reivindicaciones, afectaría a todos los trabajadores que desempeñasen su ocupación fuera de su residencia. Los paros convocados tuvieron, además, otra consecuencia y es que denunciados por RENFE al considerarlos ilegales, el Juzgado de lo Social número 12 de Madrid condenó a SEMAF a indemnizar a la compañía con 50 millones de pesetas en concepto de daños y perjuicios. Esta sentencia creó una profunda inquietud en el conjunto de los sindicatos por las consecuencias que podía tener en el futuro para la aplicación del derecho de huelga. Hay que tener en cuenta que era la primera sentencia que condenaba a un sindicato. Dos años más tarde, en abril de 1991, el Tribunal Supremo anuló el fallo del juzgado de lo social al considerar que la huelga fue legal porque las reivindicaciones venían de 1985, por los incumplimientos de la empresa y porque el fallo anterior supondría negar al sindicato minoritario la facultad de convocar huelga e impedir el derecho subjetivo a ciertos colectivos de trabajadores.

5. Las transformaciones de la década de 1990: sindicatos de clase vs sindicatos profesionales

5.1 Los cambios en el sindicalismo de clase ferroviario y la irrupción de SEMAF

Las elecciones sindicales de 1990 marcaron ya la pauta de lo que sería la década desde el punto de vista de las estrategias sindicales y de las relaciones

¹³² Circular nº 563 de la Dirección General de RENFE.

laborales en RENFE: convergencia de resultados por parte de los dos grandes sindicatos de clase, CCOO y UGT, sin que ninguno supere claramente al otro; y consolidación de la opción del sindicato franja SEMAF que copará la representatividad en conducción y será estímulo para la creación de otros sindicatos similares en la empresa.

Así, CCOO y UGT se acercarían notablemente entre sí distribuyéndose el voto en un 44 por ciento para el primero y un 36 por ciento para el segundo, poniendo fin, por tanto, a la profunda crisis acaecida en el sindicato socialista tras el fiasco de 1986. En cierto modo, no se produjo una recuperación de voto en UGT a costa de CCOO, en tanto en cuanto que el crecimiento de la participación en las elecciones, que pasó del 68,9 al 75,8 por ciento, mantuvo prácticamente el número de votos que había tenido UGT en las anteriores elecciones, sólo hubo una caída de 455 votos sobre una pérdida de censo electoral de 18.299, provocada por los expedientes de regulación de empleo aprobados esos años. En el caso de CCOO, la pérdida de votos sí fue considerable: 10.599. Lo que se tradujo en un retroceso de 15 puntos en el respaldo electoral, aunque, en conjunto, el porcentaje de voto recibido era similar al de 1982, antes de la crisis de UGT. Ambos sindicatos, CCOO y UGT, repitieron casi con exactitud el respaldo obtenido en 1982.

Cuadro 12. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 21-11-1990

	Votos	Delegados	CE	% votos
CCOO	15.088	458	6	44,0
UGT	12.344	364	5	36,0
SEMAF	3.566	112	1	10,4
CGT	1.852	59	1	5,4
USO	sd	13	-	-
LAB	sd	9	-	-
OTROS	1.440	14		4,2
	34.290	1.029	13	100

Fuente: RENFE.

Las novedades estaban en la consolidación de dos fuerzas sindicales de diversos orígenes y fines. SEMAF apenas si incrementó su número de votos, 3.566 en 1990 sobre 3.252 en 1986, pero porcentualmente sí experimentó al alza considerable, del 7,4 por ciento al 10,4 por ciento de los votos, registrándose una concentración aún mayor del voto procedente del colectivo de conducción. Estos resultados muestran el éxito de la estrategia de este sindicato franja que durante las huelgas de 1988 y 1989 había conseguido una fuerte incidencia en el desarrollo de los servicios ferroviarios, tanto en la larga distancia como en los servicios de cercanías de Madrid y Barcelona. Aunque el fin principal de las movilizaciones, como era la consecución de un convenio propio para el personal de conducción de RENFE, no fue logrado, entre otras cuestiones porque era ilegal, SEMAF, con Juan Oliver a la cabeza, sí obtuvo el ya citado acuerdo con la empresa y CCOO para entrar en el Comité de Empresa y, sobre todo, una clara ascendencia sobre el colectivo de conducción que veía en esta vía de confrontación y notoriedad posibilidades de éxito

similares a las obtenidas por otros sindicatos de este tipo como el SEPLA. Estas actitudes han sido vistas como posiciones de “egoísmo grupal” caracterizadas por actos insolidarios desprovistos de todo tipo de ideología que conducen a una desmovilización de la clase trabajadora y un exceso de corporativismo. Es evidente que el corporativismo en sí no es un argumento de descalificación, aunque sí lo es el de insolidaridad. De todos modos, tal y como recuerda Nogueira, es difícil agrupar la pluralidad de situaciones y casos de estos sindicatos franja en un modelo único, ya que la situaciones son muy heterogéneas y diferentes¹³³.

SEMAF aprovechó bien la coyuntura que, no olvidemos, arrancaba de una situación de descontento generalizada por parte del personal de conducción. Por otro lado, la empresa alentó, sin duda, el crecimiento de este sindicato en la seguridad de que provocaría debilitamiento y división en los sindicatos de clase.

El otro sindicato que resultó favorecido por los resultados de las elecciones sería la Confederación General de Trabajadores (CGT). Este sindicato había nacido en el mes de abril de 1989 con unas nuevas siglas para una tradición anarcosindicalista que había tenido una fuerte presencia en España antes de 1936 y que, tras la restauración democrática, había sufrido un largo proceso judicial sobre la titularidad de las siglas históricas de CNT. El Sindicato Federal Ferroviario de CGT (SFF-CGT) será el depositario de un número creciente de ferroviarios insatisfechos con la actuación de las grandes centrales sindicales que habían dejado en situación desfavorable a un abundante número de trabajadores poco cualificados de RENFE, aunque entre su afiliación se encuentran ferroviarios de todos los sectores. A falta de datos concretos, buena parte del respaldo electoral y de afiliados los encontró en esta etapa inicial en las categorías inferiores de la empresa, en los niveles salariales 1-4 donde se concentraba buena parte de los peones, oficiales y factores de la explotación ferroviaria, generando, pues, una fuerte competencia, por abajo, a los sindicatos de clase consolidados en RENFE. La obtención de 1.852 votos con un 5,4 por ciento del total de los emitidos y 59 delegados en diferentes provincias española, le otorgaron un representante en el Comité de Empresa. Un notable éxito en su primera comparecencia que tendría un crecimiento en el futuro.

La negociación del IX Convenio Colectivo también comenzó en los tribunales, aunque no se trataba de cuestiones relacionadas con el convenio de 1991 lo cierto es que afectaron a su negociación. Se trataba de dos litigios de cierto recorrido que estaban a punto de ser resueltos. El primero tenía que ver con los derechos sindicales pactados en 1986, mientras que el segundo se refería a las diferencias existentes entre la empresa y el comité acerca del número de trabajadores que componían la plantilla legal de la empresa. Mientras los primeros consideraban que la plantilla debía ser de 53.000 trabajadores la compañía señalaba que debía ser de “casi 50.000”. En primera instancia los juzgados dieron la razón a los sindicatos en septiembre de 1991, exigiendo a RENFE que cubriese los 3.435 puestos vacantes con nuevos ingresos. Sin embargo, el recurso presentado por la empresa ante la Audiencia Nacional prosperó, dándole la razón en enero de 1992.

¹³³ Nogueira Guastavino (2001), pp. 105-106.

Aunque empañada por estas cuestiones la discusión del convenio se movió por los cauces tradicionales, a los que se añadía en esta ocasión que el Gobierno había decidido que los incrementos salariales en las empresas públicas no debían exceder el 5 por ciento. Por ello, la primera reivindicación sindical, que situaba la subida en el 9 por ciento tenía pocos visos de salir adelante. El acuerdo se produjo en el punto intermedio, con un incremento del 7 por ciento aplicable a todos los conceptos, salvo primas, traslaciones, viajes de servicio y gastos de destacamento. Además, se incluía un plus de productividad de 55.000 pesetas anuales, procediéndose a una revisión salarial siempre que el IPC de 1991 superase el 6,5 por ciento. El incremento para 1992 sería del IPC previsto más dos puntos. Respecto a la cuestión de nuevas incorporaciones, que hacía tiempo que ya no se incluía explícitamente en el convenio, aparece la contratación de 1.000 nuevos trabajadores y el que, en función de las necesidades coyunturales, se establecería un plan anual de contrataciones temporales en número no inferior a 300 por año¹³⁴.

Es destacable que en este convenio se incluía por vez primera el reconocimiento a las parejas de hecho de los mismos beneficios sociales que a las de derecho.

A finales de 1991 ya se produjeron algunas movilizaciones por el incumplimiento del convenio, que se intensificaron en junio del año siguiente cuando se dio a conocer el Plan de Empresa para 1992 y 1993 que recogía la reducción de 1.600 empleos. Estas últimas movilizaciones fueron apoyadas por CCOO y CGT pero no por UGT y SEMAF, sindicato este último que convocaría sus propios paros al considerar que la empresa no cumplía la normativa laboral y el convenio en lo referido a empleo y salud laboral. La negociación del nuevo convenio, el X, sin embargo, no fue especialmente compleja y se llegó a un acuerdo el 6 de mayo de 1993, que recogía un 4 por ciento de incremento en los conceptos fijos -3,3 por ciento de la masa salarial- congelándose las primas y estableciéndose una paga lineal de 40.000 pesetas por trabajador. La cláusula de revisión establecía que se subiría todo lo que rebasase el 5 por ciento del IPC, lo que era una novedad. Además, los sindicatos se comprometieron a garantizar la paz social mientras durase el convenio, lo que por parte de la empresa era considerado como un importante ahorro que le permitía sobrepasar el 1,8 por ciento de subida que el gobierno había defendido para las empresas públicas. El acuerdo final fue realizado el 25 de junio de 1993¹³⁵.

Por el contrario, las discusiones para el XI Convenio Colectivo fueron mucho más difíciles, empezando por el hecho de que SEMAF pretendía conseguir nuevamente un convenio franja, mientras que el resto de los sindicatos consideraban que la oferta hecha por la empresa daba lugar a una pérdida de 7 puntos de poder adquisitivo. Entre los sindicatos existía también el temor hacia una posible privatización de la empresa por lo que exigían además la garantía por parte de la compañía de unidad en la explotación, organización y gestión de la misma mientras durase el convenio. Se produjeron diversas movilizaciones que, desde enero de 1995, tuvieron una peculiaridad: el que UGT no las apoyase.

¹³⁴ BOE nº 202 de 23-08-1991.

¹³⁵ BOE nº 204 de 26-08-1993.

El acuerdo se alcanzó en el mes de mayo y tenía como especial novedad la vinculación por primera vez de una parte de las subidas salariales a la productividad y a la consecución de los objetivos económicos prefijados. Para 1994 no había incremento salarial y para 1995 y 1996 se subirían los salarios el IPC menos un 0,5 por ciento. La CGT no firmó este convenio, mientras que SEMAF siguió convocando paros que se anularon a mediados de marzo tras la reapertura del proceso de negociación con la empresa sobre la implantación paulatina de un único maquinista por tren, además de discutirse un nuevo sistema retributivo para el personal de conducción que introducía como novedad una prima de conducción cuya cuantía estaría en función de la productividad. También se negociaría una nueva clasificación de categorías de forma que sólo quedarían dos operativas: el jefe de maquinistas y el maquinista y se mantendría la especialización del personal de conducción en dos servicios, largo recorrido, cargas y transporte combinado por un lado, y cercanías y regionales por otro. En el preacuerdo se garantizaba que ningún empleado saldría forzosamente de conducción pero aceptaban la movilidad geográfica para que no hubiese desequilibrios.

Las elecciones sindicales de 1995 confirmaron las tendencias de voto habidas en la anterior consulta: en primer lugar, dominio de los sindicatos de clase CCOO y UGT que tenían unos resultados relativamente parejos, llevando 5 y 4 representantes, respectivamente, al Comité de Empresa; en segundo término, el crecimiento de los sindicatos SEMAF y CGT que superaban ampliamente el 10 por ciento de los votos y conseguían dos representantes cada uno en el Comité de Empresa. En términos porcentuales, la ventaja de CCOO todavía era importante, 10 puntos, pero se constataba una caída progresiva de este sindicato desde las elecciones de 1982 cuando había alcanzado su máximo histórico con un 58,6 por ciento de los votos. Ahora sólo obtenía un 37 por ciento, necesitando de otra fuerza sindical para obtener mayoría en el Comité de Empresa.

Cuadro 13. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 23-02-1995

	Votos	Delegados	CE	% votos
CCOO	11.547	322	5	37,0
UGT	8.683	258	4	27,8
SEMAF	3.980	103	2	12,8
CGT	3.589	93	2	11,5
USO	sd	8	-	-
LAB	sd	7	-	-
OTROS	3.400	24		10,9
	31.199	815	13	100

Fuente: RENFE.

El XII Convenio Colectivo se firmó en junio de 1998, con una duración anual, establecía un incremento salarial del 1,8 por ciento de la masa salarial. Ni CGT ni SEMAF suscribieron el acuerdo.

En diciembre el comité de empresa convocó paros parciales porque la empresa no trataba el tema de elaborar una nueva clasificación de categorías que se

adaptase a los avances tecnológicos y funcionales que se han producido en los últimos años, así como actualizar el sistema de primas, que databan de 1983. Renfe propuso separar la negociación de los nuevos sistemas de incentivos de la clasificación de personal y comenzar la negociación por los de las categorías menos remuneradas, dando un plazo de dos meses para determinar los incentivos para estos trabajadores y acometer el resto a lo largo de 1999. UGT aceptó esta propuesta, pero no CCOO y CGT.

Las elecciones de 1999 serían un calco de las anteriores, acentuando la pérdida progresiva de voto de CCOO, el primer revés electoral de SEMAF, el importante ascenso de CGT que llegaba hasta el 16 por ciento de los votos y la cercanía de UGT con respecto a CCOO, que se quedaba en tres puntos porcentuales y menos de mil votos.

Cuadro 14. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 26-02-1999

	Votos	Delegados	CE	% votos
CCOO	8.576	311	5	31,7
UGT	7.713	279	4	28,5
SEMAF	3.212	105	2	11,9
CGT	4.422	159	2	16,3
SF	-	-	-	0,0
SCF	-	8	-	0,0
USO	-	7	-	0,0
LAB	-	-	-	0,0
OTROS	3.173	40	-	11,7
	27.096	909	13	100

Fuente: RENFE.

5.2 Crisis y ruptura en CCOO

En julio de 1999 hubo nuevas huelgas tanto por el desinterés de la empresa en negociar el nuevo convenio como por los planes de externalización de algunas unidades de negocio. UGT no se sumó a la convocatoria. Las huelgas siguieron en septiembre y octubre. Según la empresa las peticiones salariales de los sindicatos significarían una subida del 33 por ciento.

UGT propuso en diciembre de 1999 al resto de las centrales que acudieran a un arbitraje con la empresa para desbloquear el estancamiento de las negociaciones del convenio. La propuesta fue rechazada por los sindicatos y aceptada por la empresa. Las centrales, según la compañía, pedían incrementos salariales de entre el 10 y el 12 por ciento para 1999 y 2000 y la reducción de la jornada a 35 horas (30 para los que trabaja a turnos o a la intemperie). La empresa ofrecía el mantenimiento del poder adquisitivo con una subida igual a la inflación real en los dos años, mientras que en el tema de la jornada proponía hablar de flexibilidad del tiempo de trabajo.

En enero de 2000 CCOO, CGT y SEMAF decidieron convocar 3 meses de movilizaciones tras la ruptura de las negociaciones al no alcanzarse un acuerdo

sobre el diseño de un sistema de primas por productividad. La propuesta de Renfe garantizaba el poder adquisitivo real y ofrecía una reducción de dos días de trabajo al año y tres para aquellos cuya labor esta sometida a condiciones especiales según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se comprometía también a la revisión del sistema de primas con criterios de progresividad.

A mediados de enero Renfe y UGT firmaron un convenio de eficacia limitada ya que este sindicato contaba con una representatividad de sólo el 30 por ciento de Renfe. El convenio afectaría a los 10.000 afiliados de UGT y a todos los trabajadores que quisieran adherirse. La subida salarial en tablas era del 1,8 por ciento para 1999 y 2 por ciento para 2000. También recogía un sistema de primas por productividad que retribuía el diferencial con la inflación real y los dos días de reducción de trabajo al año, tres para los de condiciones especiales.

El Consejo Federal del Transporte de CCOO lanzó a finales de febrero un ultimátum al sindicato ferroviario, controlado por el sector crítico, para que buscara una salida al conflicto de Renfe. Por entonces al convenio firmado por UGT se había adherido más del 60 por ciento de la plantilla. La dirección de CCOO señalaba que el sindicato ferroviario debía tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores percibiesen las subidas salariales recogidas en el convenio de eficacia limitada, con la posibilidad de adherirse a él para convertirlo en otro de carácter general. Además sugería a la dirección del sindicato ferroviario que presentase su dimisión. El resultado fue que CCOO se sumó a principios de marzo al acuerdo entre la dirección y la UGT, un acuerdo al que ya se habían adherido más del 90 por ciento a 1 de marzo de 2000.

A finales de ese mes también llegaron a un acuerdo Renfe y SEMAF, que se incorporaría al convenio, que incluía la figura del maquinista único. La compañía se comprometía a mejorar el confort de los dormitorios de los maquinistas y a dar una prima por productividad a los conductores que ya iban solos en los recorridos de cercanías y regionales. Lo que no se alcanzó fue un acuerdo sobre la petición de un estatuto propio para los maquinistas ya que, según Renfe, no sólo pretendía regular el ascenso y promoción de los conductores sino también su contratación, lo que supondría ceder una importante potestad de la empresa.

6. El cambio de milenio: la nueva coyuntura empresarial y sindical

Las últimas elecciones celebradas en RENFE en febrero de 2003 marcan un punto de inflexión notable en la historia del sindicalismo ferroviario, que se podrá confirmar o no en el futuro. Por primera vez, UGT gana a CCOO unas elecciones en esta empresa, por unos 700 votos y la iguala en el Comité de Empresa. La crisis y escisión sufrida por CCOO en el año 2000 fue menos importante de lo esperado, pero suficiente para arrebatarle ese puesto privilegiado y comprobar como una parte de los votos se fueron al sindicato surgido de la escisión, el Sindicato Ferroviario (SF), unos 1.500. SEMAF experimentó una nueva escala, que se presume definitiva, ya que acapara un elevadísimo porcentaje del colectivo de conducción al que representa, y el Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF), otra organización de carácter

profesional, asciende notablemente sin llegar al Comité de Empresa, aunque superando los 1.200 votos y llegando al cinco por ciento.

Cuadro 15. Resultados de las elecciones sindicales en RENFE, 26-02-2003

	Votos	Delegados	C E	% votos
CCOO	6.962	259	4	26,9
UGT	7.701	261	4	29,7
SEMAF	3.696	122	2	14,3
CGT	3.578	121	2	13,8
SF	-	52	1	0,0
SCF	-	42	-	0,0
USO	-	5	-	0,0
LAB	-	4	-	0,0
OTROS	3.990	9	-	15,4
	25.927	875	13	100

Fuente: RENFE.

El XIV convenio se firmó a mediados de junio de 2003 y fue suscrito por todas las centrales salvo la CGT, aunque un día después de la firma se produjo una huelga de celo en Chamartín por parte de los maquinistas que estaban en desacuerdo con el convenio. Respecto al tema salarial establecía una subida del 3 por ciento para 2002, del 2 por ciento para 2003 y del IPC previsto para 2004. Además se establecía la posibilidad de un incremento del uno por ciento más en función del cumplimiento del resultado de cada ejercicio. Se establecía una comisión para el desarrollo de una nueva clasificación de personal, una petición que llevaban largo tiempo pidiendo los sindicatos.

Al mismo tiempo que se firmaba este convenio Renfe presentaba un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) para 1.500 trabajadores, el 4,8 por ciento de los 31.109 trabajadores en plantilla, que se aplicaría en dos años. Se podrían acoger los trabajadores con una edad de 58 años y 35 en la empresa. Se trataba de la prolongación de un acuerdo pactado en 1992 con CCOO, UGT y SEMAF para proceder a una progresiva reducción de la plantilla y que había dado lugar a que desde ese momento se hubiesen eliminado cerca de 17.000 empleos. El acuerdo fue firmado por todos los sindicatos menos CGT y respondía a la continua reordenación de funciones que lleva a cabo la compañía, como la supresión del puesto de ayudante de maquinista o la del interventor en los servicios de cercanías, así como a la progresiva automatización de otras tareas. Para UGT esta reordenación permitiría resolver los posibles excedentes cuando Renfe se desprendiese de la titularidad de la red de infraestructuras ferroviarias y su mantenimiento en virtud de la aplicación de la nueva Ley Ferroviaria que iba a entrar en vigor y que tendría su reflejo en la firma del XV convenio en 2005, un convenio conjunto para Renfe y Adif, que recogía un incremento salarial del 2 por ciento para su primer año de vigencia, mientras que para el 2006 estaría referenciado a lo que estableciese la Mesa de la Función Pública, procediéndose a un reparto independiente en

cada una de las áreas de operaciones e infraestructura, a negociar dentro del marco legal que se crease en cada una de ellas, dentro de los siguientes criterios de distribución: 75 por ciento a los conceptos fijos, con un mínimo del IPC previsto y 25 por ciento con carácter lineal mediante objetivos. Al ser distintos los negocios de Renfe y de Adif se establecían algunas diferencias en lo que se refería al plan de objetivos, ya que mientras en el primero ponderaba el ratio ingresos por trabajador y absentismo, en el segundo lo hacía por el índice de calidad de servicio prestado a los operadores y absentismo.

El convenio establecía la creación de comisiones para determinar la segregación de los cuerpos normativos de Renfe y Adif, para la clasificación de categorías y para la adaptación a la ley del sector ferroviario. Además, se establecía el derecho de permeabilidad entre Renfe Operadora y Adif y se constituía otra comisión para estudiar la incorporación de los trabajadores del Gestor de Infraestructuras Ferroviarias (GIF) al Adif.

7. Una reflexión sobre los ciclos del sindicalismo ferroviario en Democracia: los escenarios de la acción sindical, de la representatividad y de la negociación

Los sindicatos ferroviarios durante todo este periodo, como ha quedado patente en las páginas precedentes, son un claro ejemplo de la evolución de la acción sindical y del proceso de normalización en las relaciones laborales en España que arrancó con la caída del Régimen Franquista y llevó a la Democracia. La entidad y envergadura de una empresa de carácter nacional como RENFE generó pronto en las organizaciones sindicales la necesidad de establecer estructuras propias en el sector ferroviario. En el año 1976 Renfe tenía 71.990 trabajadores en su plantilla, lo que le otorgaba una significativa fuerza y representatividad para ser referente de las demandas sociales y sindicales en la precaria democracia española. El máximo de efectivos se había alcanzado en 1954 con 135.710 trabajadores, cuando, durante decenios, fue la empresa más importante del país. Desde ese momento el descenso gradual de plantilla redujo notablemente los efectivos dentro de los procesos de modernización que buscaban una mayor eficiencia en la productividad. En la actualidad, las dos empresas herederas de RENFE, ADIF y Renfe Operadora, suman poco más de 30.000 empleados.

Constatada la relevancia cuantitativa de los ferroviarios en el marco de los procesos de reivindicación social y la implantación progresiva de las formas democráticas en las relaciones laborales en nuestro país, también hay que apuntar su importancia cualitativa ya que el ferrocarril, a pesar de la pérdida de hegemonía en la cuota de transporte terrestre en España, seguía teniendo un papel fundamental en las estructuras políticas, económicas y sociales. El ámbito nacional de la empresa, la contrastada capacidad organizativa de los ferroviarios, aún en periodos adversos, la facilidad para establecer flujos y redes de información y comunicación y las expectativas de crecimiento del sistema ferroviario como eje de la modernización del transporte en España, hicieron también que las movilizaciones ferroviarias y el poder de los sindicatos del sector fueran un referente fundamental para los acuerdos y convenios colectivos que se firmarían en nuestro país durante los primeros años de la democracia, marcando, en muchos casos, la línea a seguir en materia de

incrementos salariales, beneficios sociales o clasificación de categorías. Y esto se puede verificar con el seguimiento de la documentación de época y las informaciones aparecidas en la prensa, de las que se deducía ese papel de faro que tenían las negociaciones, acuerdos y rupturas en RENFE.

En el marco de las organizaciones sindicales operativas en ese momento de transición que marca la segunda mitad de la década de 1970 tenían una clara hegemonía aquellos sindicatos que había operado en la clandestinidad desde dentro del Sindicato Vertical, como CCOO y USO, mientras que UGT y CNT, los dos sindicatos históricos españoles, no disponían aún de suficiente representatividad en los colectivos ferroviarios. UGT crecerá y se equiparará en pocos años a CCOO, mientras que CNT tendrá que esperar a un proceso de refundación para que, en los albores de la última década del siglo, su heredero con las siglas Confederación General de Trabajadores (CGT) consiga una presencia y representación suficiente en el panorama sindical ferroviario español. Junto a estas estructuras clásicas de sindicatos de clase, aparecerán intentos de creación de un sindicato ferroviario unitario (SLF), surgido de una escisión de la propia CCOO, y que, con la reforma sindical de 1985, terminaría integrándose, tras un largo contencioso, en UGT, la mayoría, y en CCOO, dando por finalizado el único intento relevante de consolidar un sindicato de empresa ferroviario en España. También, desde el primer momento se detectan iniciativas de creación de sindicatos profesionales, cuyo más significativo antecedente sería el Sindicato Independiente de Cuadros de Renfe (SICRE) que obtendría representación en las primeras elecciones sindicales democráticas para desaparecer por falta de apoyos y acusaciones de amarillismo. La aparición de Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF) marcará un punto de inflexión en el papel de estos sindicatos profesionales (o sindicatos franja¹³⁶) como un referente más en la representatividad ferroviaria. Este modelo, iniciado en España en 1978 con la creación del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), ha tenido recientemente su continuidad en el ferrocarril con la constitución en el año 1999 del Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF) que agrupa a trabajadores del servicio que regula y gestiona la circulación de trenes.

De los sindicatos de clase plenamente instaurados en el ferrocarril en España destaca el papel jugado por CCOO y UGT, mientras que la presencia de USO ha decrecido progresivamente. Después de la crisis desatada en la negociación del XIII Convenio Colectivo de Renfe en 1999, en CCOO se produjo una escisión que condujo a la creación de un nuevo sindicato el Sindicato Ferroviario (SF) que ha mantenido una pequeña representación tras las elecciones de 2003.

CCOO y UGT presentan, al menos en el arranque de la democracia española, notables diferencias ideológicas y tenían una clara adscripción a opciones políticas distintas. Sus diferencias han recogido la histórica división entre los sindicatos socialistas y anarcosindicalistas del primer tercio del siglo XX en España y, tal como apunta Ferner, se reflejaron en toda su intensidad en la confrontación sindical en RENFE¹³⁷. El Sindicato Nacional Ferroviario de UGT, cuyo nombre histórico se remonta a los orígenes del sindicalismo en España y

¹³⁶ Nogueira (2001).

¹³⁷ Ferner (1990), p. 128.

pasaría en los años de la democracia a ser denominado como UGT Ferroviaria, se opuso desde el primer momento a los intentos unionistas de CCOO, mayoritaria en el sector, para consolidar después de su posición en el ferrocarril aprovechando el tirón político del PSOE de la década de 1980. Sin embargo, la decepción subsiguiente a los primeros gobiernos socialistas llevó en 1986 al sindicato ferroviario a una grave crisis, de la que pudo salir gracias a su desvinculación directa con el partido que había sido su referente. Desde posiciones más moderadas y tendentes al acuerdo que CCOO consiguió, no sin grandes contradicciones, tener una presencia importante en la negociación y representatividad de los ferroviarios de RENFE.

Por su parte, CCOO estuvo ligada desde su nacimiento al Partido Comunista de España y gestaría su presencia representativa durante el último decenio franquista, acudiendo con sus propios candidatos a las elecciones a los sindicatos verticales, opción que rechazó UGT. La Federación Sindical Ferroviaria de CCOO (que poco después cambiaría su denominación por la Sindicato Ferroviario de CCOO) se constituiría el 19 de diciembre de 1976 confirmando así el interés estratégico y la personalidad que tenía el sector ferroviario dentro de la estructura del sindicato. CCOO mantendrá una fuerte implantación en el ferrocarril, especialmente en la década de 1980, y tendrá siempre unas posiciones de conflictividad intensa con la empresa abocándose a constantes convocatorias de huelgas y conflictos que, si en algunos momentos fueron útiles a la opción política de izquierdas que le era más afín, el PCE, llevaría también a una fuerte discrepancia con el propio Santiago Carrillo que, como hemos visto, achacaba al sector ferroviario del sindicato una trayectoria errante. Los conflictos internos del sindicato, vistos tras la sustitución del histórico dirigente Marcelino Camacho por la línea más dialogante de Antonio Gutiérrez, dejaron en las comisiones obreras ferroviarias los restos del sector crítico encabezado por Agustín Moreno, que terminaría colapsando la acción sindical de CCOO en el año 2000, cuando se produjo el cese de toda la cúpula ferroviaria y el triunfo del sector oficial. Para ese momento, CCOO ya había perdido la hegemonía en el ferrocarril, sobrepasado por UGT, en paralelo a la pérdida paulatina de peso de los sindicatos de clase por los sindicatos profesionales que presentaban un mayor dinamismo e influencia en algunos colectivos ferroviarios de gran importancia estratégica.

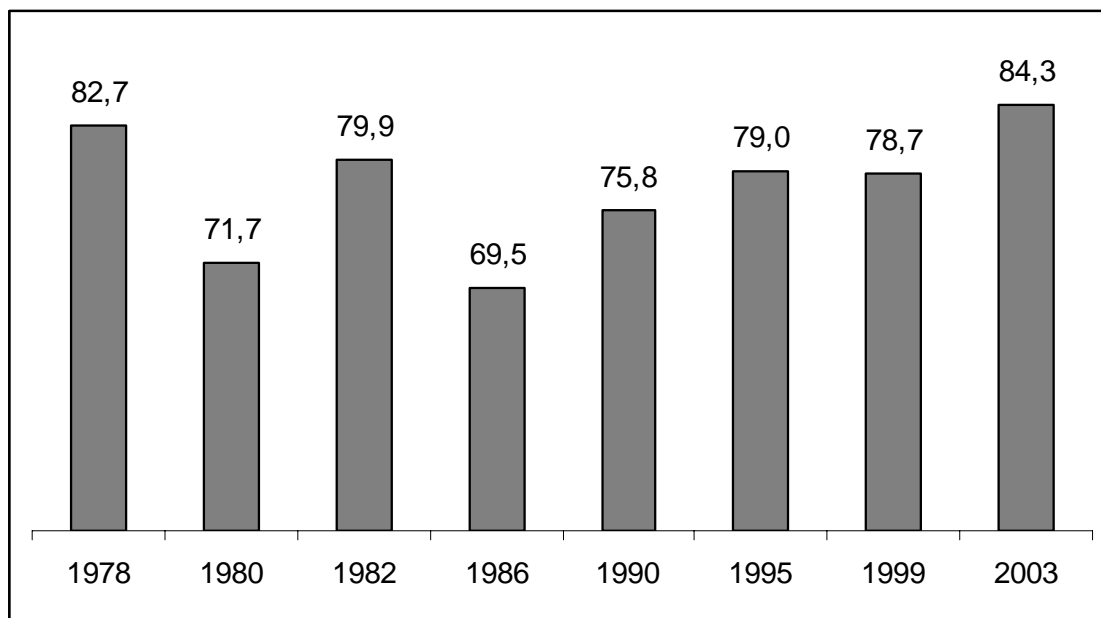
De todos estos aciertos y errores fueron testigos los procesos de elección que se desarrollaron en la empresa ferroviaria desde la primera consulta democrática del 14 de abril de 1978 hasta la actualidad¹³⁸. Antes de entrar en el estudio de los resultados de estas elecciones y la dinámica de valoración de los triunfos y fracasos de los diferentes sindicatos ferroviarios, hay que apuntar la elevada participación que se ha registrado en los diferentes comicios celebrados (Gráfico 3). Como se puede comprobar el nivel de participación ha superado con creces lo que se puede considerar un umbral mínimo de legitimación de cualquier elección democrática. Es decir, los representantes que han tenido los ferroviarios en los tres últimos decenios han sido los que éstos han elegido con gran participación. Los datos disponibles de participación

¹³⁸ Como hemos visto, las ocho convocatorias electorales en RENFE se realizaron en las siguientes fechas: 14-04-1978, 31-10-1980, 18-11-1982, 16-12-1986, 21-11-1990, 23-02-1995, 26-02-1999 y 26-02-2003. Las tres primeras con una secuencia de dos años y las siguientes cada cuatro años.

electoral a nivel nacional presentan unos datos similares¹³⁹, en torno al 75-79 por ciento de participación, que en el caso de RENFE se superaría ampliamente en las últimas elecciones desarrolladas en 2003.

Gráfico 3. Evolución de la participación en las elecciones sindicales en Renfe, 1978-2003

En porcentajes



Fuente: Cuadro 6, Cuadro 7, Cuadro 10, Cuadro 11, Cuadro 12, Cuadro 13, Cuadro 14 y Cuadro 15

Los resultados electorales en RENFE (Gráfico 4), como hemos podido constatar a lo largo del texto, muestran una clara evolución desde el dominio de las centrales sindicales de clase en España por excelencia, CCOO y UGT, a la creciente presencia de sindicatos profesionales, en correspondencia con lo que ocurre en otros ámbitos empresariales. Desde el punto de vista de la representatividad, tal y como apunta Ferner¹⁴⁰, el sindicalismo ferroviario en España tiene una presencia dominante de dos sindicatos ferroviarios englobados dentro de sendas confederaciones sindicales más amplias (UGT y CCOO), cuyos resultados conjuntos han acaparado siempre por encima del 50 por ciento de los votos emitidos, desde un máximo del 87,7 por ciento en 1986 hasta el mínimo del 56,6 por ciento en las últimas elecciones de 2003. Esto ha permitido la no discriminación por jerarquía laboral de la afiliación y la representatividad sindical, ya que los sindicatos de clase agrupan históricamente por encima del 70 por ciento de los votos y buena parte de la afiliación a los sindicatos que defienden los intereses de los ferroviarios, sin bien es cierto que esta tendencia ha sido decreciente y que, desde la aparición en 1986 del SEMAF, se ha roto esta cualidad, evolucionando en algunos colectivos especializados y estratégicos del ferrocarril a la presencia cada vez más significativa de sindicatos profesionales, como muestra el crecimiento de otro sindicato de estas características como el SCF que ya concurrió a las

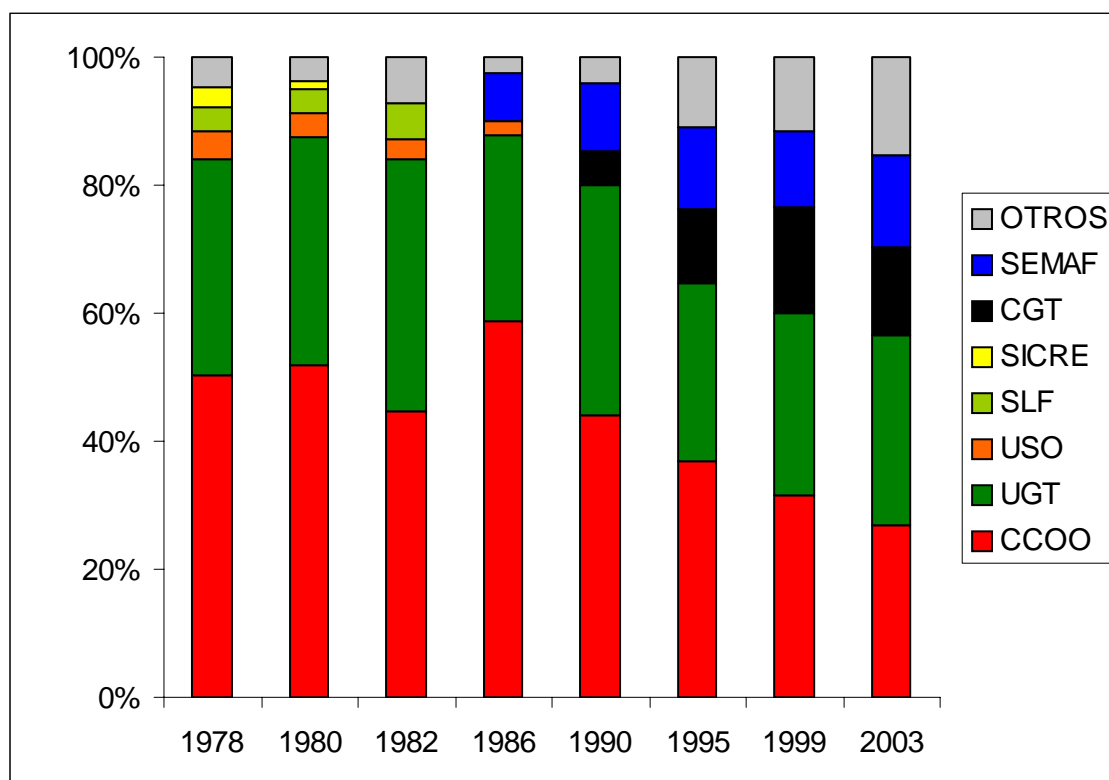
¹³⁹ Van der Meer (1997).

¹⁴⁰ Ferner (1990), pp. 127-130.

elecciones de 1999. Estos dos sindicatos profesionales, SEMAF y SCF, disponen hoy en día del 20 por ciento de los votos y de los delegados sindicales en los diferentes comités provinciales de Renfe Operadora, lo que, sin duda, alguna muestra el cambio y transformación que el sindicalismo ferroviario ha experimentado en su última fase.

Gráfico 4. Distribución de los votos en las elecciones sindicales en Renfe, 1978-2003

En porcentajes

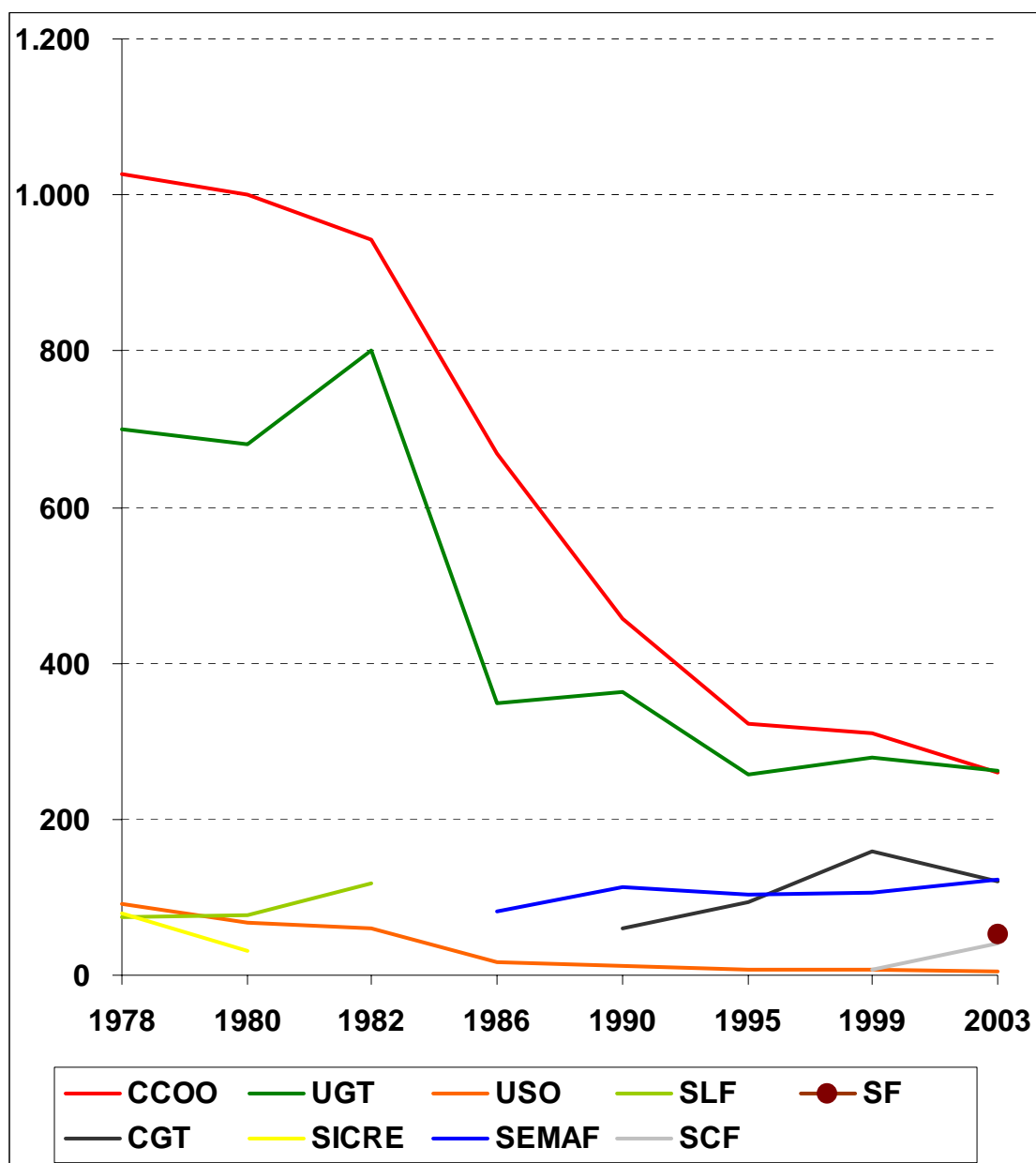


Fuente: Cuadro 6, Cuadro 7, Cuadro 10, Cuadro 11, Cuadro 12, Cuadro 13, Cuadro 14 y Cuadro 15

La permanencia de CCOO y UGT como referentes del sindicalismo ferroviario ha tenido pocas alternativas hasta 1990, con una mínima presencia de USO, el otro gran sindicato de clase en España, del SLF, que se terminaría integrando en UGT en 1984, y del SICRE, un fracasado intento de crear un sindicato corporativo de técnicos y cuadros de mando en Renfe. A partir de 1990 se aprecia una tendencia a la diversidad que tiene, al menos, tres vías diferentes, cada una de ellas con distinta intensidad. Por un lado, el creciente papel ya citado de SEMAF, que ha monopolizado desde su aparición el voto y la afiliación dentro del colectivo de conducción, uno de los segmentos estratégicos del ferrocarril moderno. Por otro lado, la entrada de CGT, cuyo sector ferroviario ha cubierto los intereses de una buena parte de trabajadores de poca cualificación en la empresa consolidándose en torno al 15 por ciento de los votos. Por último, se aprecia un crecimiento de los votos a pequeños sindicatos, algunos de representación regional como Lapurdi Baxenavarre Xiberua (LAB) o Intersindical Galega (INTG) e incluso otras candidaturas de carácter local. Si en 1990 sólo el 4 por ciento de los ferroviarios no votaron las candidaturas de CCOO, UGT, CGT o SEMAF, en 2003 este porcentaje se ha elevado hasta el 15 por ciento.

En lo que se refiere al número de delegados elegidos (Gráfico 5), la tendencia muestra una clara concentración y uniformidad desde las primeras elecciones de 1978, en las que CCOO con más de un millar de representantes superaba ampliamente a su seguidora, UGT (700), quedando muy lejos el resto, USO (92), SICRE (79) y SLF (74). En las elecciones de 2003 los resultados fueron mucho más equilibrados, UGT (261), CCOO (259), SEMAF (122), CGT (121), SF (52) y SCF (42). El sistema de representación proporcional al número de trabajadores ha provocado un claro descenso en el número de representantes que es reflejo de la tendencia decreciente de la plantilla ferroviaria en estos últimos años. En 1978 fueron elegidos 1.971 representantes, en 1990, 1.006 y en 2003, 862.

Gráfico 5. Evolución del número de delegados elegidos en las elecciones sindicales en Renfe, 1978-2003

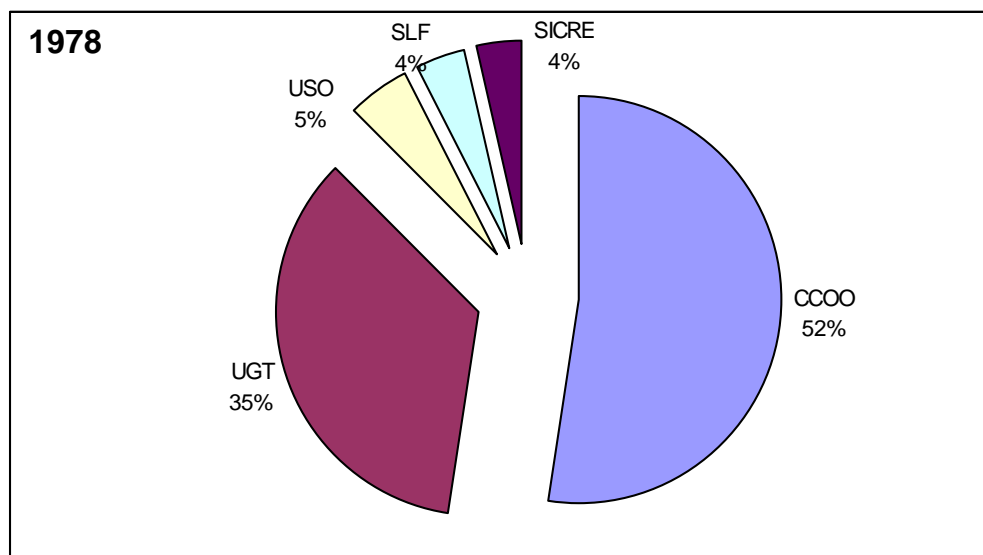


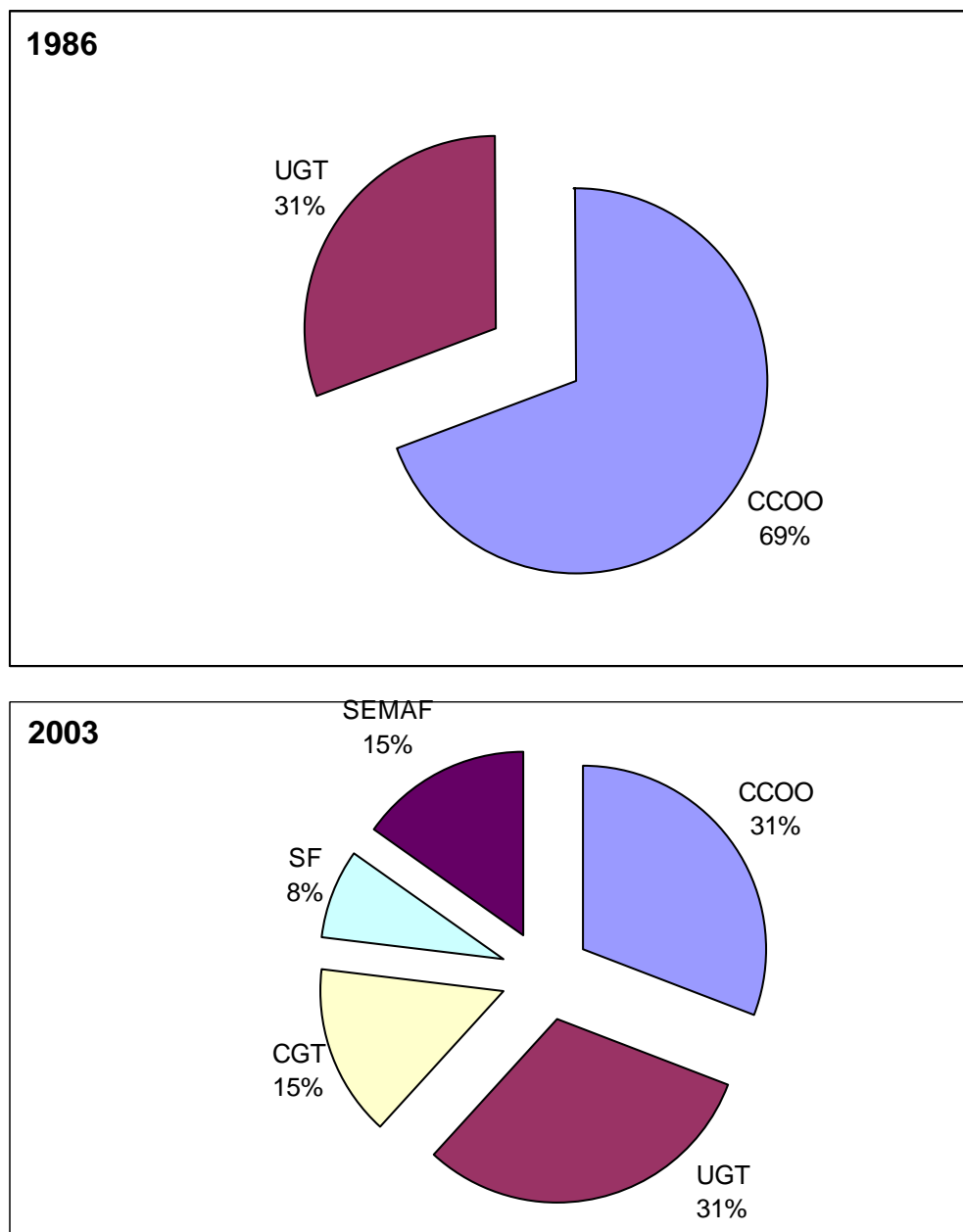
Fuente: Ver Cuadro 6, Cuadro 7, Cuadro 10, Cuadro 11, Cuadro 12, Cuadro 13, Cuadro 14 y Cuadro 15.

Completamos este análisis de la representatividad sindical en el ferrocarril con la comparación de los datos de miembros del Comité de Empresa de RENFE a lo largo de estos años (Gráfico 6). Las variaciones habidas en el número de miembros del Comité General de Empresa de RENFE (CGE) obliga a realizar esta valoración en términos porcentuales, ya que si tras las primeras elecciones de 1978 se pactó la creación de Comité de 80 miembros, las elecciones de 1980 y 1982 conformaron comités de 75 miembros, para ajustarse a partir de 1986 a trece los miembros del CGE. La representatividad en este comité ha evolucionado claramente de la dualidad y dominio de CCOO y UGT a la creciente participación de otros sindicatos. El mejor testimonio del predominio de las grandes centrales sindicales es la composición del CGE de 1986 en el que sólo se sentaron miembros de CCOO (9) y de UGT (4), a esta situación se había llegado después de una pequeña presencia en comités anteriores de USO, SLF y SICRE. Por su parte, la radiografía del CGE emanado de las elecciones de 2003 mantiene una presencia de relevancia de CCOO (4), UGT (4) y una participación significativa de SEMAF (2), CGT (2) y SF (1). Sin embargo, la reciente aplicación de la Ley del Sector Ferroviario ha provocado la división de la empresa RENFE en dos organismos independientes, Renfe-Operadora y ADIF, que han creado sus propios comités de empresa distribuyendo la representación según los resultados de las últimas elecciones sindicales. Así el CGE de Renfe-Operadora está formado por 4 miembros de SEMAF (que se convierte en fuerza sindical mayoritaria), 3 de CCOO, 3 de UGT, 2 de CGT y 1 del SF. Por su parte, el CGE de ADIF tiene 5 miembros de CCOO, 5 de UGT, 2 de CGT y 1 del SF.

Gráfico 6. Composición del Comité de Empresa de RENFE en tres momentos distintos, 1978, 1986 y 2003

En porcentajes



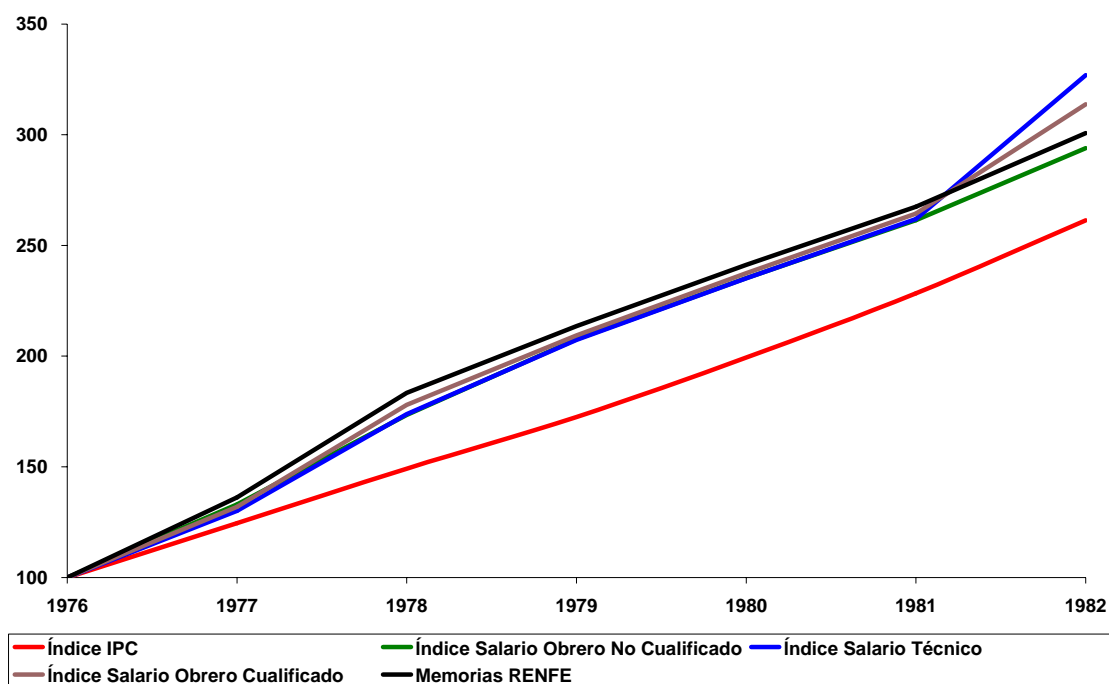


Fuente: Ver Cuadro 6, Cuadro 11 y Cuadro 15.

Todas estas disyuntivas se constataron en los marcos de la negociación colectiva, piedra angular de todo el sistema de relaciones laborales (ver resumen en Cuadro 16). El claro triunfo sindical de la negociación del I Convenio Colectivo se enmarcó en una situación de fortaleza de los sindicatos y de debilidad de la empresa pública, sin instrucciones precisas del Gobierno. El panorama cambiaría en la década de 1980, cuando la concertación social marcó líneas y límites que debían seguir las empresas, sobre todo las deficitarias y públicas, en la negociación colectiva de los trabajadores. Además, la presencia continua de UGT en esos acuerdos restó evidente fuerza al movimiento sindical de cara a su capacidad de presionar a la empresa. La deriva de CCOO en la década de 1990, en un momento de acentuada división entre los sindicatos, y la emergencia de los intereses profesionales de colectivos como el de conducción, serían también factores que incidirían en la valoración crítica que se hizo de los resultados de estos convenios.

Se ha argumentado que la relevancia que adquirirían los acuerdos salariales marcaba en exceso la negociación. Esta interpretación reduccionista debe ser entendida en la perspectiva de los pasos iniciales de la negociación colectiva, cuando los ferroviarios ponían sobre la mesa, como hemos visto, la evidente discriminación salarial que habían sufrido en los años del franquismo. Lo que hacía lógica esta demanda como primera en el orden de sus intereses. Posteriormente, el incremento continuo del coste de la vida (IPC), con un decenio especialmente grave entre 1976 y 1985, hizo que los ferroviarios se decantaran por la defensa del poder adquisitivo de los salarios. Cuestión en la que podemos considerar fueron eficientes (Gráfico 7), en un marco general de subidas salariales por encima de los precios, como vimos en el Cuadro 1.

Gráfico 7. Evolución de los salarios en RENFE y del IPC en España, 1976-1982



Fuente: Encinas Avello (1982), p. 65 y Memorias RENFE.

Así, desde la firma del I Convenio Colectivo de 1976, los salarios de los ferroviarios crecieron más que los precios. Es cierto, que la complejidad salarial de la empresa RENFE es manifiesta, con una acumulación de claves y conceptos que resultan difíciles de evaluar, ya que no siempre se distribuyen por igual en todos los meses y existen numerosos apartados variables relativos al desempeño de funciones y servicios, además de las dietas y gastos de viaje. Muchos de estos conceptos no son contabilizables, lógicamente, en el cálculo de los salarios, pero es cierto que en RENFE eran utilizados también como apartados importantes en las nóminas mensuales de los trabajadores. Además, el variado sistema de pago de las horas extraordinarias (o las conceptuadas como de mayor dedicación, que no existe en otros trabajos) hace todavía más impreciso el cálculo. Las horas de prorrateo, pagadas al 50 o 75 por ciento en algunos casos, y las de mayor dedicación y extraordinarias, pagadas al 125 y 150 por ciento, respectivamente, complican sobremanera los cálculos, lo que justifica la ausencia de datos fiables. La empresa recogió hasta 1982 de modo constante la evolución de los precios y de los salarios tipo de los trabajadores,

mostrando así la mejora que habían obtenido los ferroviarios con respecto al periodo anterior¹⁴¹. Los datos elaborados por Encinas Avello, también a partir de la información de la empresa, pero mucho más detallados, muestran ese dato de recuperación de poder adquisitivo de todas las categorías profesionales, desde las más cualificadas de los salarios de personal técnico al de obrero no cualificado. En este análisis se observa, a partir de 1981, con el laudo obligatorio de ese año y el III Convenio, una mayor mejora en los salarios de los trabajadores más cualificados que en las escalas salariales inferiores.

Sin embargo, se olvida con frecuencia el papel que jugaron en la negociación colectiva los apartados de acuerdos sociales y de defensa de los intereses de los trabajadores en temas relacionados con la seguridad en el trabajo, ayudas sociales, reducción de la jornada laboral, condiciones de trabajo, establecimiento de la edad de jubilación o reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora, entre otros. Estos conceptos no salariales no son fáciles de evaluar, sobretudo porque los sindicatos no presentaron plataformas unívocas en este sentido y que, en algunos casos, postergaron de un convenio a otro transmitiendo un mayor interés por las cuestiones salariales, toda vez que los propios trabajadores consideraban este tema de máximo interés y que era lo que precisamente demandaban con mayor afán de los sindicatos¹⁴².

Los procesos de negociación colectiva nos han mostrado, pues, una actuación responsable y comprometida por parte de los sindicatos ferroviarios con la evolución de la empresa. Ya que, a pesar de algunos periodos especialmente conflictivos, en la línea de los numerosos acuerdos y pactos sociales realizados por las centrales sindicales a nivel nacional con la Patronal y con el Gobierno, los sindicatos ferroviarios han buscado de modo decidido el acuerdo antes que la confrontación sin solución, como muestra el hecho de que de los 17 procesos de negociación colectiva iniciados con la empresa, 15 culminaron con la firma de sendos convenios colectivos, y sólo tuvieron que resolverse dos por la vía del laudo. Los convenios han sido firmados también por la mayoría de los sindicatos más representativos, detectando la ausencia de UGT en el VII, en plena crisis de identidad del sindicato que buscaba desligarse del gobierno socialista, y de CCOO en XIII, finalmente aceptado por la gestora que sustituyó al sector crítico del sindicato. CGT sí ha tenido una mayor tradición de oponerse a la firma de convenios como forma de marcar distancias, ante su electorado, con respecto a los sindicatos tradicionales. Por su parte SEMAF, que inicialmente tenía como objetivo la consecución de un convenio-franja para los maquinistas, ya ha estado presente en la firma de los dos últimos acuerdos. Además se han completado otros numerosos acuerdos con la empresa RENFE referidos a aspectos de la normativa laboral, de la reglamentación de circulación o de la propia estructura de gestión del ferrocarril, en unos momentos claves de cambio y de transformación del ferrocarril en España que han culminado recientemente en la aprobación de la nueva Ley del Sector Ferroviario de 2005.

¹⁴¹ Sobre los salarios en RENFE antes de 1975, ver Ferner y Fina (1988).

¹⁴² Un 77 por ciento de los trabajadores de RENFE declaraba en 1982 que los temas salariales eran los prioritarios. Si bien, un 90 por ciento atribuían a la defensa del empleo la principal labor de los sindicatos en la empresa. Inflación y Paro, pues, los dos grandes problemas de la economía española durante la Transición. Encinas Avello (1982), pp. 50-53.

Cuadro 16. Los Convenios Colectivos en RENFE, 1977-2005

Convenio	Periodo	Firmantes	Principales acuerdos
I	1977-1978	Sindicato Nacional de Transporte y Comunicaciones (sindicato vertical) ¹⁴³	<ul style="list-style-type: none"> - reducción del número de conceptos salariales - Establecimiento de una nueva escala salarial - Creación del Plus Convenio - Fijación de cláusula de revisión salarial - Establecimiento del descanso bisemanal y de tiempo para bocadillo - Establecimiento de un fondo de 40 millones para becas y ayudas escolares de los hijos de los ferroviarios - Aportación de una ayuda mensual de 2.000 pesetas a los trabajadores con hijos minusválidos
II	1979	CCOO, UGT, USO, SU-SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la jornada semanal máxima a 42 horas - Incremento general en la masa salarial del 13 por ciento - Establecimiento de la jubilación forzosa a los 65 años, excepto para los colectivos en trabajos penosos que fijaba a los 62 años -
Laudo	1980	-	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento salarial del 12,5 por ciento para los conceptos de sueldo inicial, antigüedad y Plus Convenio, y del 12 por ciento para el resto - Establecimiento de un sistema de jubilaciones anticipadas dirigido a los trabajadores de más de 57 años y 25 años de trabajo para aquellos que pertenecieran a las categorías de maquinista o de instalaciones fijas y tuvieran declarada una disminución física o de invalidez permanente
Laudo	1981	-	
III	1982	CCOO, UGT, USO, SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento salarial del 9 por ciento con revisión semestral - Establecimiento de la jornada laboral anual en 1.880 horas - Fijar la jubilación forzosa en los 64 años - Incremento de plantilla durante 1982 en 5.365 trabajadores
IV	1983	CCOO, UGT, USO, SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento salarial del 11 por ciento - Implantación de la jornada semanal en 40 horas y un tope anual de 1.826 horas y 40 minutos - Regulación de la jornada flexible - Nueva clasificación de categorías que

¹⁴³ Fue avalado por los sindicatos democráticos CCOO, UGT, USO, SU-SLF.

Convenio	Periodo	Firmantes	Principales acuerdos
			<p>permitió reducir su número</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Esto llevaría a la creación de comisiones de seguimiento y a la entrada de la representación sindical en el Consejo de Administración de Renfe⁽¹⁴⁴⁾.
V	1984	CCOO, UGT, USO, SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Implantación con carácter general de la jornada de cinco días de trabajo y dos de descanso - Indemnización para los trabajadores con jornada partida - Incremento salarial del 6 por ciento - Creación de un Plus transitorio para los trabajadores de los niveles salariales 1 y 2, los más bajos
VI	1985-1986	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Incluía dentro del personal de aplicación a los trabajadores de Explotaciones Forestales, empresa filial de Renfe - Fijaba un incremento salarial del 6,8 por ciento - Incremento de plantilla por nuevos ingresos de 6.000 trabajadores y reducción, por jubilación y prejubilación de 11.393. - Creación de las polivalencias
VII	1987-1988	CCOO	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del número de días de vacaciones en cuatro al no contabilizarse como días de trabajo los sábados - Implantación de nueva normativa de traslados y ascensos con la posibilidad de realizar convocatorias restringidas - Establecimiento de la polivalencia obligatoria
VIII	1989-1990	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración salarial con la integración en la misma clave los conceptos de Sueldo, Plus Convenio y Plus Transitorio de niveles 1 y 2 - Concesión de un día retribuido anual por asuntos propios - Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas
IX	1991-1992	CCOO, UGT, SEMAF, CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de un Plus de Productividad anual - Ampliación a dos días de licencia retribuida de libre disposición
X	1993	CCOO, UGT, SEMAF, CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una Comisión de Conflictos que velara por la buena fe en la negociación de la solución de

¹⁴⁴ En abril de 1983 pasarían a formar parte del CA de Renfe como consejeros por la representación sindical Manuel Fernández Cachán (CCOO) y Apolinar Rodríguez Díaz (UGT). Era la primera vez que unos representantes de los trabajadores formaban parte del CA de una empresa pública de transportes.

Convenio	Periodo	Firmantes	Principales acuerdos
			<p>conflictos y la autorregulación del derecho de huelga durante el periodo de vigencia del convenio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación de un nuevo Texto de Normativa Laboral - Incremento salarial del 4 por ciento - Unificación de los niveles 1 y 2 - Creación de diversas comisiones mixtas - Aprobación del nuevo Reglamento General de Circulación
XI	1994-1996	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una paga anual para los niveles salariales 2 a 9 supeditada en su cuantía al logro de los resultados económicos que tenía previstos la empresa - Aplicación de un nuevo sistema salarial al colectivo de Estructura de Apoyo dividido en "Fijo + Variable" - Cambios en los Títulos de Transporte con la supresión del límite de kilómetros y la creación de una tarifa especial basada en descuentos sobre el precio de los billetes
XII	1997-1998	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento salarial del 1,8 por ciento
XIII	1999-2001	UGT ⁽¹⁴⁵⁾	<ul style="list-style-type: none"> - Subida salarial del 1,8 por ciento para 1999 y del 2 por ciento para 2000 - Modificación en el sistema de primas - Inclusión de la figura del maquinista único y de un sistema especial de primas para esta situación
XIV	2002-2004	CCOO, UGT, SEMAF	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementos salariales del 3 por ciento, del 2 por ciento para 2003 y del IPC para 2004 - Posibilidad de incremento del 1 por ciento por cumplimiento de objetivos - Acuerdo sobre prejubilaciones y bajas incentivadas
XV	2004-2006	CCOO, UGT, SEMAF	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de comisiones para determinar la segregación de Renfe en Adif y Renfe Operadora - Incorporación de trabajadores de GIF a Adif

Fuente: Elaboración propia. (*)

¹⁴⁵ Firma inicial de un convenio de eficacia limitada para los afiliados de UGT y aquellos trabajadores que manifestaran su adhesión. En marzo de 2000 se sumarían CCOO y SEMAF.

Bibliografía

- AGUILAR, Salvador (dir.) (1990): *Sindicalisme i canvi social a Espanya. 1976-1988 (II). Els contextos de l'acció sindical*. Fundació Jaume Bof i Fundació Volkswagen, Barcelona.
- ÁLAMO, Manuel del (2001): *Los ferroviarios se organizan: la construcción del sindicalismo de CCOO PV en Renfe (1975-1981)*. Comisiones Obreras, Valencia.
- ARIZA, Julián (1977): *La Confederación Sindical de Comisiones Obreras*. Avance, Barcelona.
- ARÓSTEGUI, Julio (2004): *La historia vivida. Sobre la historia del presente*. Alianza Editorial, Madrid.
- BABIANO, José (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas: un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*. Fundación 1º de Mayo y Siglo XXI de España, Madrid.
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (1973): *Reglamentación Nacional de Trabajo en RENFE. Separata del Boletín Oficial del Estado. Gaceta de Madrid*. Boletín Oficial del Estado, Madrid.
- CARRERAS, Albert y TAFUNELL, Xavier (2004): *Historia Económica de la España Contemporánea*. Crítica, Barcelona.
- CAYÓN GARCÍA, Francisco y MUÑOZ RUBIO, Miguel (2001): "El trabajo de la Infraestructura en Renfe, 1944-1998", *II Congreso de Historia Ferroviaria*, Aranjuez.
- COMÍN COMÍN, Francisco; MARTÍN ACEÑA, Pablo; MUÑOZ RUBIO, Miguel; y VIDAL OLIVARES, Javier (1998): *150 años de Historia de los ferrocarriles españoles*. 2 vols. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.
- DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES de la Fundación FIES (1985): "Representatividad y organización de CCOO y UGT: una comparación europea", en *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 235-243.
- DÍAZ, Pilar; DOMÍNGUEZ, Pilar; FOLGUERA, Pilar; y GAGO, José María (2001): "Las profesiones en Renfe: un proyecto de historia oral", *II Congreso de Historia Ferroviaria*, Aranjuez.
- ENCINAS AVELLO, Eduardo (1982): *Encuesta a los trabajadores de Renfe*. Mimeografiado.
- ENCINAS AVELLO, Eduardo (1986): *Trabajadores y Sindicatos en el proceso de ajuste del Sector Público. Renfe, 1983-1985*. Memoria de Licenciatura, Universidad Complutense de Madrid.
- EQUIPO DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIO DE REGIONALES (2001): "Los ferroviarios en la historia del ferrocarril: el caso de Renfe", *II Congreso de Historia Ferroviaria*, Aranjuez.
- FERNER, Anthony (1990): *El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública. Un estudio comparado de Renfe y British Railways*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- FERNER, Anthony y FINA, Lluís (1988): "La dinámica salarial durante el Franquismo: el caso de RENFE", *Revista de Historia Económica*, año 6º, nº 1, pp. 131-161.
- FISHMAN, Robert M. (1996): *Organización obrera y retorno a la democracia en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI de España, Madrid.

- FOLGUERA, Pilar (Dir.); DÍAZ SÁNCHEZ, Pilar; DOMÍNGUEZ PRATS, Pilar; y GAGO GONZÁLEZ, José María (2003): *El mundo del trabajo en RENFE. Historia oral de la Infraestructura*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.
- FUENTES QUINTANA, Enrique (1999): "La economía española desde la transición hasta el presente" en Gonzalo Anes (Dir.), *Historia Económica de España, siglos XIX y XX*. Galaxia Gutemberg-Círculo de Lectores, Madrid.
- FUENTES QUINTANA, Enrique (2005): "De los Pactos de la Moncloa a la entrada en la Comunidad Económica Europea (1977-1986)" en *Información Comercial Española*, nº 826.
- GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel (2001): "El sindicalismo tras la reestructuración productiva", *Papers*, 65, pp. 11-30.
- GARCÍA DELGADO, José Luis (2003): "Economía en democracia en España: los rasgos distintivos de un cuarto de siglo" en *Información Comercial Española*, nº. 811.
- GARCÍA DELGADO, José Luis (Dir.) (1990): *Economía española de la transición y la democracia*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- GARCÍA DELGADO, José Luis y JIMÉNEZ, Juan Carlos (2001): *Un siglo de España: la economía*. Marcial Pons, Madrid.
- GARCÍA DELGADO, José Luis y JIMÉNEZ, Juan Carlos (2003): "La economía", en Santos Juliá, José Luis García Delgado, Juan Carlos Jiménez y Juan Pablo Fusi, *La España del siglo XX*, pp. 277-440. Marcial Pons, Madrid.
- GONZÁLEZ CALVET, Josep; PÉREZ, Francesc; RECIO, Albert; ROCA, Jordi y ROJO, Eduard (1990): *Els contextos de l'acció sindical*. En Salvador Aguilar (Dir.), *Sindicalismo i canvi social a Espanya, 1976-1988*, Vol. II. Fundació Jaume Bof i Fundació Volkswagen, Barcelona.
- GONZÁLEZ MARTÍNEZ, Alfredo y CALERO DELSO, Juan Pablo (2004): "La CNT en la Transición: una raíz profunda", en Isidoro Sánchez (Ed.), *La Transición a la Democracia en España. Historia y Fuentes Documentales*. ANABAD Castilla-La Mancha. Edición electrónica.
- HECKSCHER, Charles C. (1993): *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- HERNÁNDEZ ANDREU, José Luis (2006): "La transición centrista", en Agustín González Enciso y Juan Manuel Matés Barco (Coords.), *Historia Económica de España*, 781-794. Ariel, Barcelona.
- HERNÁNDEZ MARCO, José Luis (2006): "La economía durante la etapa de los gobiernos socialistas", en Agustín González Enciso y Juan Manuel Matés Barco (Coords.), *Historia Económica de España*, 795-832. Ariel, Barcelona.
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS (1988): *Evolución social en España, 1977-1987*. Instituto Sindical de Estudios, Madrid.
- JIMÉNEZ DE PARGA CABRERA, José (1977): *Comentarios al primer convenio colectivo de Renfe*. Madrid.
- JULIÁ, Santos (2003): "Política y Sociedad", en Santos Juliá, José Luis García Delgado, Juan Carlos Jiménez y Juan Pablo Fusi, *La España del siglo XX*, pp. 13-275. Marcial Pons, Madrid.
- KÖHLER, Holm-Detlev (1995): *El movimiento sindical en España: transición democrática, regionalismo y modernización económica*. Fundamentos, Madrid.

- KRISHAN, Kumar (1976): "Industrialismo y post-industrialismo: reflexiones sobre una falsa transición", *Revista de Trabajo*, nº 54-55, pp. 87-124.
- LACALLE, Daniel (2006): *La clase obrera en España. Continuidades, transformaciones, cambios*. El Viejo Topo, Madrid.
- LEAL HERNÁNDEZ, Miguel (1989): *El sindicalismo socialista en el ferrocarril*. Mecanografiado.
- Libre Pensamiento* (2000): "Entrevista a José M. Póliz, Secretario General de SFF-CGT", *Libre Pensamiento*, nº 33-34, pp.60-72.
- MALUQUER DE MOTES, Jordi y LLONCH, Monserrat (2005): "Trabajo y relaciones laborales", en Carreras y Tafunell, (Coords.), *Estadísticas Históricas de España, siglos XIX y XX*, volumen 3, pp. 509-572. Fundación BBVA, Madrid.
- MARTÍN ARTILES, Antonio (1991): "Del blindaje de la sotana al sindicalismo aconfesional. (Breve introducción a la historia de la Unión Sindical Obrera, 1960-1975)", en Javier Tusell y otros (Coords.), *La oposición al régimen de Franco*, vol. 2, UNED, Madrid, pp. 165-187.
- MARTINO DE DE JUGO, José Luis (1980): *Los ferroviarios en Comisiones Obreras: datos para la historia del movimiento obrero, 1964-1980*. Secretaría de Información y Publicaciones del Sindicato Ferroviario de CCOO, Madrid.
- MATEOS LÓPEZ, Abdón (2002): *Exilio y clandestinidad: la reconstrucción de UGT, 1939-1977*. UNED, Madrid.
- MUÑOZ RUBIO, Miguel (1995): *Renfe (1941-1991). Medio siglo de ferrocarril público*. Ediciones Luna, Madrid.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- PALACIO MORENA, Juan Ignacio y VIAÑA REMIS, Enrique (1999): "Las relaciones laborales", en García Delgado, José Luis (Dir.), *España, Economía: ante el siglo XXI*. Espasa, Madrid, pp. 379-408.
- Regimiento de Zapadores Ferroviarios* (1984): *I Centenario de las Unidades de Ferrocarriles, 1884-1984*. Mundograf, Madrid.
- RENFE (sf): *Elecciones sindicales en Renfe (1978-1980): análisis comparativo*. 2 vols. Gabinete de Información y Relaciones Externas.
- RENFE (sf): *Elecciones sindicales en Renfe (1980-1982): análisis comparativo*. Gabinete de Información y Relaciones Externas.
- ROBLEDO, Jerónimo (1998): "Veintidós años de negociación colectiva", *Líneas del Tren*, nº 176, pp. 9-18.
- ROJO, Gregorio (2002): "La economía española en la democracia (1976-2000)", en Francisco Comín, Mauro Hernández y Enrique Llopis (Eds.), *Historia Económica de España. Siglos X-XX*, pp. 397-436. Crítica, Barcelona.
- SARTORIUS, Nicolás (1976): *¿Qué son las Comisiones Obreras?* La Gaya Ciencia, Barcelona.
- SARTORIUS, Nicolás (1977): *El sindicalismo de nuevo tipo. Ensayos sobre Comisiones Obreras*. Laia, Barcelona.
- SARTORIUS, Nicolás (1979): "Secciones sindicales y comités de empresa", *Carril*, abril-mayo.
- SEQUERA MARTÍNEZ, Luis de (2002): *Aportación militar a los ferrocarriles españoles. Historial de las tropas ferroviarias*. Centro Geográfico del Ejército, Madrid.

- SERRANO DEL ROSAL, Rafael (2000): *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Córdoba.
- SIMÓN, Hipólito J. (2003): “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 41, pp. 69-88.
- SOTO CARMONA, Álvaro (1993): “Comisiones Obreras en la Transición y Consolidación Democrática. De la asamblea de Barcelona a la huelga general del 14-D (1976-1988)”, en Ruiz, David (Dir.), *Historia de Comisiones Obreras*, Siglo Veintiuno Editores, Madrid, pp. 451-521.
- SOTO CARMONA, Álvaro (2005): *Transición y Cambio en España, 1975-1996*. Alianza Editorial, Madrid.
- TABOADELA ÁLVAREZ, Obdulia (1993): *La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- TAMAMES, Ramón (1995): *La economía española, 1975-1995*. Temas de Hoy, Madrid.
- TRUJILLO CABRERA, Ángel (1982): *Guía de legislación laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- TUSELL, Javier (1991): *La transición española a la democracia*. Historia 16, Madrid.
- TUSELL, Javier (Coord.) (2003): *La transición a la democracia y el reinado de Juan Carlos I. Historia de España Menéndez Pidal*, T. XLII. Espasa Calpe, Madrid.
- TUSELL, Javier (Dir.) (2001): *Historia de España. La España actual (1982-2000)*. Labor Ediciones, Barcelona.
- TUSELL, Javier y SOTO CARMONA, Álvaro (Eds.) (1996): *Historia de la transición, 1975-1986*. Alianza Editorial, Madrid.
- UGT (1984): *SLF-UGT: presente y futuro del ferrocarril*. Oficina de Prensa Confederal, UGT.
- VADILLO MUÑOZ, Julián (2004): “El anarquismo y anarcosindicalismo en la España de la Transición”, en Isidoro Sánchez (Ed.), *La Transición a la Democracia en España. Historia y Fuentes Documentales*. ANABAD Castilla-La Mancha. Edición electrónica.
- VALDÉS, Fernando (2005): “Génesis y desarrollo del Estatuto: anotaciones en minúscula a la historia de una ley mayúscula”, en Fundación Largo Caballero, *25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)*, pp. 14-51.
- VAN DER MEER, Marc (1997): “Trade Union development in Spain. Past legacies and current trends” *Arbeitsbereich I*, nº 18, working papers.
- ZUFIAUR, José María (1985): “El sindicalismo en la transición y la crisis”, en *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 203-234.
- ZUFIAUR, José María (2005): “El ABI: la primera manifestación de legislación laboral negociada en España”, en Fundación Largo Caballero, *25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)*, pp. 96-107.